



Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail

Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thevenot, Bruno Tinel, Julie Valentin

► To cite this version:

Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thevenot, Bruno Tinel, Julie Valentin. Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail. 2014. halshs-01149601

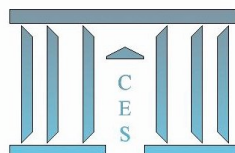
HAL Id: halshs-01149601

<https://shs.hal.science/halshs-01149601>

Submitted on 7 May 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**Les rapports de force au coeur des relations de sous-traitance :
conséquences sur les relations de travail**

Corinne PERRAUDIN, Héroïse PETIT, Nadine THEVENOT,
Bruno TINEL, Julie VALENTIN

2014.89



Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail

**PERRAUDIN Corinne^{*}, PETIT Héloïse⁺, THEVENOT Nadine^{*},
TINEL Bruno^{*}, VALENTIN Julie^{*✶}**

Résumé

L'objectif de cette recherche est d'analyser les effets des rapports de force entre entreprises inhérents aux relations de sous-traitance sur les relations de travail dans les entreprises. Par définition, le recours à la sous-traitance conduit en effet les donneurs d'ordres à planifier l'activité des sous-traitants et à contrôler la vente de leurs produits fragmentés. Dès lors, les relations de sous-traitance s'inscrivent dans des rapports de force entre entreprises, que l'on appréhende ici par la capacité de répercuter sur l'extérieur les contraintes subies (perspective des donneurs d'ordres) ou, à l'inverse, la dépendance aux injonctions extérieures (perspective des preneurs d'ordres). Les rapports de force sont également appréhendés par la nature de l'activité sous-traitée, selon qu'elle relève au moins en partie de l'activité principale ou qu'elle ne concerne que des activités secondaires. A partir des données de l'enquête REPONSE 2010-2011 appariées aux données DADS 2008-2010, cette recherche présente un état des lieux des relations de sous-traitance en France, puis analyse les conséquences de ces relations de sous-traitance sur plusieurs dimensions de la relation de travail pour les établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole : les rémunérations, l'organisation du travail et de la production, et enfin les relations professionnelles.

Mots-clés : Sous-traitance, relation de travail, relations professionnelles, salaires

Abstract

The goal of this research is to analyse how the power relationship conveyed by subcontracting relations reflects in labour relations. By definition, subcontracting relations apply to situations where the principal contractor plans and conducts the subcontractors' activity and controls the sale of the fragmented product. Accordingly, subcontracting relations are part of power relations between firms which are understood here as the ability to transfer onto other firms their own external constraints (the principal contractor perspective), and in return the dependency of these subcontractors to

^{*} Centre d'Economie de la Sorbonne CES-UMR CNRS 8174, Université Paris 1. 106-112 Boulevard de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13.

⁺ Centre d'Economie de la Sorbonne CES-UMR CNRS 8174, Université Paris 1 et Centre d'Etudes de l'Emploi CEE. 106-112 Boulevard de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13.

[✶] Ce document est le rapport de recherche qui a été réalisé dans le cadre de la réponse à l'appel à projets de recherche de la DARES pour les exploitations complémentaires de l'enquête REPONSE 2010-2011.

external directives (subcontractors perspective). Power relations can also be highlighted through the nature of the subcontracted activity: principal versus secondary activities of the contractor. Based on the French survey *Reponse* matched with the administrative database on firms and workers (DADS) 2008-2010, this paper provides an overview of the subcontracting relations in France for all establishments of 11 and more employees in the private sector (excluding agricultural sector). The effects of these inter-firm relations on the main features of labour relations are examined: earnings, labour organisation and industrial relations.

Keywords: subcontracting, labour relations, wages, industrial relations, trade unions, power relations

Classification JEL: L24, J5, J31.

Table des matières

Introduction	5
I - Les relations de sous-traitance	9
1.1. Un premier regard sur les relations de sous-traitance à partir de REPONSE 2010-2011	9
a) La fréquence des relations de sous-traitance en 2011	9
b) Des représentants de la direction qui ne savent pas répondre	13
c) Répartition des établissements selon une chaîne globale de sous-traitance	15
1.2. L'usage de la sous-traitance pour les donneurs d'ordres	17
a) L'intensité de la sous-traitance confiée	17
b) La nature du recours à la sous-traitance.....	19
c) Des activités externalisées	22
d) Quels liens entre intensité et nature du recours à la sous-traitance pour les DO ?.....	25
1.3. L'activité de sous-traitance des preneurs d'ordres	27
a) L'intensité de la sous-traitance reçue	28
b) La dépendance des preneurs d'ordres à un DO principal	30
1.4. Les rapports de force dans les relations de sous-traitance à travers trois chaînes	32
a) Trois chaînes : trois lectures de la hiérarchie dans les relations de sous-traitance	32
b) Secteur, taille, caractéristiques d'entreprises et vulnérabilité à la crise	39
c) Qualification et formes de mobilisation du travail dans les chaînes de sous-traitance	44
1.5 Questions méthodologiques	47
II- Des salaires différenciés le long de la chaîne de sous-traitance.....	51
2.1 Choix méthodologiques.....	54
a) La base de données.....	54
b) Le champ de l'étude.....	55
2.2 Analyse statique : la hiérarchie des salaires.....	56
2.3 En dynamique, évolution à structure constante	60
2.4 En dynamique : une évolution des salaires des salariés stables	63
III- Organisation du travail et production intégrée dans les chaînes de sous-traitance	69
3.1 Commandement et contrôle du travail.....	69
3.2 Intégration de la production et technologie	79
3.3 Changements d'organisation et chaînes de sous-traitance	88
IV Les relations professionnelles selon les chaînes.....	95

4.1. Les chaînes de relations inter-entreprises comme facteur de différenciation de la représentation collective et de ses effets	95
a) Présence et forme de la représentation collective : les PO et les DO se distinguent	96
b) Présence d'élus, de CE et de CHSCT : nature et intensité de la sous-traitance confiée sont sources de différenciation	100
c) Des profils de négociation différenciés mais moins que les autres caractéristiques du dialogue social	103
4.2. Les UES comme modalités de reconstruction des collectifs de travail	112
a) Présence et caractéristiques des UES : une place non marginale au sein du tissu productif, constituée de petits établissements mais pour une part faible de cette classe d'effectif et n'excluant aucun secteur.....	113
b) CCE d'UES et comité de groupe : une cartographie difficile à construire du fait des conditionnements de l'enquête REPONSE.....	116
c) Les effets des UES et des comités de groupe en matière de représentation du personnel et de négociation	120
Conclusion	125
Bibliographie.....	133
Annexes	137
Annexe 1 : Taux de sous-traitance agrégés par secteur entre 2009 et 2011.....	137
Annexe 2 : Statistiques des salaires horaires individuels	138
Annexe 3 : Les conséquences des relations de sous-traitance sur les indicateurs de rentabilité ..	140
1. Les mesures du profit : de la sous-traitance comme consommations intermédiaires à la sous-traitance comme dépenses de travail	141
2. Des difficultés à concilier le niveau établissement et le niveau entreprise	143
3. Premières investigations empiriques de la rentabilité selon les liens de sous-traitance	145

Introduction

Cette étude cherche à approfondir la compréhension des relations de sous-traitance en s'appuyant sur l'exploitation de l'enquête REPONSE 2010-2011. Le point de départ de l'analyse repose sur la définition même de la sous-traitance. Selon la définition de l'AFNOR (agence française de normalisation) qui fait aujourd'hui référence, une relation de sous-traitance implique qu'une entreprise, dite donneur d'ordres, confie la réalisation d'une ou plusieurs opérations de conception, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit à une autre entreprise, dite preneur d'ordres. Cette dernière est tenue de se conformer exactement aux directives ou spécifications techniques que le donneur d'ordres arrête, posant comme condition que ce dernier garde en dernier ressort la responsabilité technique et commerciale des produits ou composants.

Ainsi, le recours à la sous-traitance, parce qu'il conduit les donneurs d'ordres à planifier l'activité des sous-traitants et à contrôler la vente de leurs produits fragmentés, s'inscrit dans des rapports de force. Le recours à la sous-traitance crée une division hiérarchique du travail interentreprises et une chaîne de dépendance économique, dès lors que chacun va tenter de reporter sur d'autres les contraintes économiques qu'il subit en devenant à son tour donneur d'ordres (Perraudin, Petit, Thèvenot, Tinel et Valentin, 2014). Notre objectif est ici d'analyser les effets des rapports de force inhérents aux relations de sous-traitance sur les relations de travail.

Trois hypothèses sont étudiées. Une première hypothèse concerne les effets de la position des établissements dans les relations de sous-traitance sur les stratégies de minimisation des dépenses liées au travail (pratiques de rémunération). Une deuxième hypothèse est celle d'une organisation du travail différenciée selon la position de l'établissement dans la chaîne de sous-traitance. Enfin, il s'agit de considérer les inégalités dans les conditions d'accès à la représentation collective des salariés selon la position de leur établissement.

Notre analyse mobilise l'enquête REPONSE 2010-2011 (Dares), qui est une des rares sources en France qui permette d'étudier les pratiques de sous-traitance (que ce soit le recours à la sous-traitance ou le fait d'être preneur d'ordres)¹ pour les établissements de 11 salariés et plus (depuis la vague de 2010) du secteur marchand non agricole, en parallèle de l'organisation du travail, de la gestion de l'emploi, des conditions de travail des salariés et des pratiques des instances représentatives du personnel des entreprises. De plus, le questionnaire de l'enquête de 2010 auprès des représentants de la direction a été enrichi de nouvelles questions relatives aux relations de sous-traitance, qui sont utiles pour définir de manière fine les chaînes de relations de sous-traitance. Enfin, la période d'interrogation

¹ Les pratiques de sous-traitance ne sont renseignées que dans quelques bases de données en France. Les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE) permettent de renseigner ces pratiques, mais seulement pour les entreprises de l'industrie, et cela jusqu'en 2007. Les ESANE qui leur succèdent ne sont pas disponibles pour le moment pour de telles études.

(2008-2010) est caractérisée par la récession la plus marquée de l'après-guerre, ce qui permet d'étudier les conséquences en temps de conjoncture défavorable des relations de sous-traitance et des rapports de force qui en découlent.

Une première étape de l'analyse consiste à donner un contenu empirique au concept de « chaîne de sous-traitance » permettant d'évaluer les rapports de force qui s'exercent entre les établissements selon leur position dans cette chaîne.

Etant données nos hypothèses, il est essentiel, pour définir la chaîne de sous-traitance, de pouvoir distinguer la situation des établissements qui ne sont que donneurs d'ordres (sans être preneurs d'ordres), celle des établissements qui sont preneurs d'ordres tout en pouvant reporter une partie des contraintes sur des sous-traitants et enfin, celle des établissements qui ne sont que preneurs d'ordres. La répartition des établissements selon qu'ils sont en position de donneur d'ordres pur, de sous-traitant uniquement, les deux ou aucun des deux est possible dans l'enquête REPONSE de 2011, comme elle l'était dans les précédentes. Dans l'enquête REPONSE de 2011, des nouvelles questions relatives aux relations de sous-traitance ont été introduites. Elles nous permettent de préciser les rapports de force ou relations de pouvoir qui peuvent exister entre les établissements impliqués dans les relations de sous-traitance.

Concernant les donneurs d'ordres, le questionnaire permet maintenant de préciser, au-delà du recours à la sous-traitance, son ampleur, et cela quelle que soit sa nature (question 4.5b). Cette information n'était jusque-là disponible en France que pour les entreprises de l'industrie (dans les EAE jusqu'en 2007)². On ne sait, pour ainsi dire, rien des pratiques des entreprises de services en matière de recours à la sous-traitance. La nouvelle enquête nous permet également de connaître la part des dépenses de sous-traitance qui sont liées à l'activité principale (question 4.5c) et les activités ou prestations (en dehors de l'activité principale) qui sont confiées à un sous-traitant (question 4.5d).

Du côté des sous-traitants, au-delà de l'importance de leur activité de sous-traitance (question 4.4a), une nouvelle question renseigne sur la présence d'un donneur d'ordres principal, à savoir dont les commandes représentent plus de 50% du chiffre d'affaires du sous-traitant (question 4.4b).

Un premier travail a consisté à développer l'analyse de la chaîne de sous-traitance en tenant compte de ces nouvelles informations. Nos investigations nous ont conduits à retenir deux critères, qui caractérisent la nature des rapports de force et des dépendances dans les relations de sous-traitance :

² Les ESANE depuis 2008 permettent apparemment de fournir cette information. En effet, à partir des informations renseignées par secteur sur le site de l'INSEE, on peut calculer des taux de sous-traitance pour les entreprises dans tous les secteurs (cf. annexe 1 pour les valeurs des taux de sous-traitance agrégés par secteur).

- le premier met en avant la nature de la sous-traitance. On définit alors une chaîne de sous-traitance selon la nature de ce qui est sous-traité, en distinguant des donneurs d'ordres qui sous-traitent au moins une partie de leur activité principale des donneurs d'ordres qui externalisent des fonctions annexes.

- le second porte sur l'intensité du recours à la sous-traitance (pour les donneurs d'ordres) et de la sous-traitance reçue (pour les preneurs d'ordres) évaluée par la part des dépenses de sous-traitance dans le CA de l'établissement. Nous proposons alors deux chaînes qui découlent de deux visions des sources du pouvoir qu'une entreprise peut exercer sur une autre, l'une reposant sur la *dépendance* des preneurs d'ordres quand leur sous-traitance reçue représente une grande part de leur chiffre d'affaires, et l'autre reposant sur la capacité de *report* des donneurs d'ordres, fonction de l'intensité de leur recours à la sous-traitance³.

Cela nous permet ainsi de définir des chaînes de sous-traitance qui rendent compte de divers rapports de force, en distinguant les établissements selon qu'ils recourent à la sous-traitance pour un élément central ou non de leur processus productif, ou ceux qui ne recourent que faiblement à la sous-traitance, de ceux qui le font pour une part importante de leur chiffre d'affaires. De l'autre côté, nous pouvons distinguer les sous-traitants selon l'importance des commandes qu'ils doivent respecter, et finalement leur dépendance à un ou plusieurs donneurs d'ordres (partie I).

Dans notre réponse à l'appel d'offres, nous avons projeté d'étudier les conséquences des relations de sous-traitance appréhendées comme des relations de travail sur les indicateurs de rentabilité des entreprises. Cette analyse nécessitait de pouvoir apparier des données d'entreprises (les données ESANE 2007-2010) aux données de l'enquête REPONSE 2010-2011. Bien que la demande ait été faite dès mars 2013, et que l'accord du secret statistique nous ait été accordé en janvier 2014, nous ne disposons toujours pas de ces données⁴. Des premières investigations menées sur des sources alternatives laissent penser que la dépendance que produit le fait de n'avoir pas la main sur la vente de son produit et/ou la pression que peut exercer un donneur d'ordres sur un sous-traitant dont les commandes correspondent à une part importante de son chiffre d'affaires se traduisent par une rentabilité plus faible pour les preneurs d'ordres. N'ayant pas pu approfondir cette étude faute de données pertinentes, nous avons centré l'analyse sur les effets des chaînes de sous-

³ Un troisième critère avait été envisagé – celui qui permet de distinguer les preneurs d'ordres dépendants principalement d'un seul donneur d'ordres – mais la faible proportion de preneurs d'ordres concernés ne nous permet pas de définir une chaîne selon cette dimension. Nous verrons qu'une des chaînes proposées en tient compte malgré tout.

⁴ Un dossier de demande d'habilitation au comité du secret de mars 2013 a été déposé. Mais la diffusion de ces données ayant été bloquée, nous n'avons pu les obtenir. Nous avons redemandé les données ESANE au comité du secret de décembre 2013, qui nous a donné son accord en janvier 2014. Nous n'avons toujours pas ces données à notre disposition du fait de l'absence de réponse du secret fiscal. Nous avons cherché à mobiliser d'autres sources, notamment les données DIANE pour lesquelles l'Université Paris 1 a un abonnement. Nous avons finalement travaillé sur le cadre d'analyse et conduit quelques premières investigations statistiques sur d'autres sources pour questionner notre cadre théorique. Elles restent à un niveau purement prospectif en l'absence des données requises et de la mise en œuvre des techniques économétriques qui doivent permettre d'étayer les différences observées. Ce travail figure dans l'annexe 3.

traitance sur les relations de travail et cela, selon plusieurs angles qui impactent directement les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Une première analyse porte sur la différenciation des rémunérations pratiquées par les établissements selon leur position dans les chaînes de sous-traitance. Nous cherchons à éprouver empiriquement l'hypothèse selon laquelle les preneurs d'ordres subissent une pression sur les coûts de la part des donneurs d'ordres qui se traduit par des stratégies de minimisation des rémunérations. A partir des données des DADS, fichier « poste », de 2009 et 2010, appariées avec l'enquête REPONSE, nous évaluons d'une part la hiérarchie des salaires horaires le long des chaînes de sous-traitance et d'autre part leur évolution sur la période 2008-2010 (partie II).

Une deuxième analyse porte sur l'existence d'organisations du travail différenciées selon la position des établissements dans les chaînes de sous-traitance. Il s'agit d'étudier à quel point les donneurs d'ordres, en planifiant le travail des sous-traitants et en contrôlant leur processus de production, impactent l'organisation du travail des sous-traitants. Plusieurs dimensions sont étudiées : le commandement et le contrôle du travail, l'intégration de la production et de la technologie, et les changements d'organisation durant la période 2008-2010. Cette étude porte sur le volet organisation du travail renseigné par les représentants de la direction (partie III).

Enfin, une troisième analyse vise à analyser si les caractéristiques de la représentation collective montrent des spécificités le long des chaînes de sous-traitance. Le recours à la sous-traitance, en extériorisant la main-d'œuvre, peut en effet conduire à un évitement des seuils légaux de représentation du personnel ou au moins à un affaiblissement du pouvoir des salariés *via* l'éclatement de la main-d'œuvre entre différentes unités légales productives. A partir de la richesse des informations sur la représentation du personnel fournies notamment par les représentants de la direction dans l'enquête REPONSE, il s'agit d'étudier comment se différencie la représentation collective selon la position de l'établissement dans la chaîne de sous-traitance, puis de poursuivre l'analyse en évaluant comment l'appartenance à une UES et la présence des comités de groupe influent sur la représentation collective et le dialogue social (partie III).

I - Les relations de sous-traitance

Nous commençons par présenter les premiers constats que l'enquête REPONSE 2010-2011 nous permet d'établir sur les relations de sous-traitance (1). La mobilisation des nouvelles questions de l'enquête nous conduit ensuite à approfondir l'analyse de la nature et de l'intensité des relations de sous-traitance en étudiant la sous-traitance confiée pour les donneurs d'ordres (2) puis la sous-traitance reçue pour les preneurs d'ordres (3). C'est sur cette base que nous proposons de nouvelles grilles de lecture des rapports de force qui se jouent dans les relations de sous-traitance (4). Quelques points d'ordre méthodologique pour traiter les liens entre les trois chaînes et les dimensions ayant trait aux salaires, à l'organisation du travail et à la représentation collective sont enfin présentés.

1.1. Un premier regard sur les relations de sous-traitance à partir de REPONSE 2010-2011

Nous présentons les premiers éléments qui ressortent de l'exploitation des informations relatives à la présence de relations de sous-traitance dans l'enquête REPONSE 2010-2011.

a) La fréquence des relations de sous-traitance en 2011

En 2011, 23,2% des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole se déclarent preneur d'ordres et 75,9% se déclarent donneur d'ordres d'après l'enquête REPONSE 2010-2011 (volet « représentant de la direction »). Ces proportions soulignent l'importance des relations de sous-traitance aujourd'hui. Elles apparaissent davantage répandues que lors de la précédente enquête.

Si on compare avec les résultats de l'enquête REPONSE 2004-2005, en se restreignant donc aux établissements de 20 salariés et plus (qui correspond au champ de l'enquête de 2004-2005), on constate qu'il y a une très forte augmentation du pourcentage d'établissements qui recourent à la sous-traitance (de 54,1% à 79,5% des établissements de 20 salariés et plus) et une légère augmentation de la part d'établissements qui ont une activité de sous-traitance (de 19,5% à 22,1% des établissements de 20 salariés et plus, cf. tableau 1⁵).

La très forte augmentation de la part d'établissements donneurs d'ordre (DO) doit être relativisée. La question relative au fait d'être donneur d'ordres a été modifiée : une précision sur le fait qu'il « s'agit de tous les types de sous-traitance (y compris le ménage par exemple) » a été ajoutée à la question sur le recours à la sous-traitance en 2011. Cela peut expliquer en partie l'augmentation du pourcentage d'établissements déclarant recourir à la sous-traitance. Quand ils déclarent recourir à la sous-traitance, ils sont d'ailleurs 80% à

⁵ La numérotation des tableaux comporte le numéro de la section comme premier chiffre. Cependant, la référence à un tableau dans le texte ne mentionnera pas ce premier chiffre.

déclarer confier à un sous-traitant le ménage, le gardiennage et la sécurité (parmi les établissements de 20 salariés et plus).

Tableau 1.1 : Evolution de la sous-traitance entre 2005 et 2011

	2011	2005	2011
	Etab de 11 salariés et plus	Etab de 20 salariés et plus	
Activité de sous-traitance (PO)	23,2	19,5	22,1
Recours à la sous-traitance (DO)	75,9	54,1	79,5

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : Dares, enquête REPONSE 2004-2005 et 2010-2011, volet RD

En se restreignant aux établissements présents à la fois dans l'enquête REPONSE de 2004-2005 et de 2010-2011 (établissements du panel), on constate qu'il y a près d'un tiers des établissements de 20 salariés et plus qui ne se déclaraient pas donneur d'ordres en 2005 et qui répondent par l'affirmative en 2011 (*cf.* tableau 2). Ils sont surreprésentés dans les secteurs des activités financières, d'assurance et immobilières, du commerce et de l'hébergement et restauration (*cf.* tableau 2.a). Plus encore, ils sont surreprésentés parmi les établissements qui déclarent en 2011 recourir à la sous-traitance pour d'autres activités que leur activité principale (*cf.* tableau 2.b). De plus, ils sont sous-représentés parmi les établissements qui déclarent en 2011 avoir recouru de manière accrue à la sous-traitance, parmi les changements organisationnels qui ont pu avoir lieu sur les 3 années précédant l'enquête : 5,2% seulement contre 7,3% d'établissements déclarant un recours accru à la sous-traitance. Cela incite à penser que c'est davantage le changement de formulation de la question qui est mesuré ici que le changement de comportement des entreprises. On ne peut pas exclure cependant l'hypothèse selon laquelle la diffusion des activités de sous-traitance, qui a eu lieu principalement dans les années 1980 et au début des années 1990 dans l'industrie (Perraudin, Thèvenot et Valentin, 2013) pourrait s'être étendue, dans les années 2000, aux établissements du commerce et des services⁶.

On constate également qu'il y a seulement 6% des établissements qui se déclaraient DO en 2005 et qui ne le déclarent plus en 2011. En croisant avec l'information fournie en 2011 sur les changements organisationnels qui ont pu avoir lieu sur les 3 années précédant l'enquête, notamment le rapatriement d'activités sous-traitées, on constate cependant que les établissements apparaissant comme ayant abandonné l'usage de la sous-traitance sont fortement sous-représentés parmi ceux qui ont rapatrié des activités sous-traitées (2,2% contre 10,4% qui ont rapatrié des activités sous-traitées entre 2008 et 2010). Sauf à ce que le changement précède 2008, cette information témoigne peut-être de la diversité des modalités d'extériorisation. L'activité qui n'est plus sous-traitée pourrait, en effet, être

⁶ On ne peut le savoir puisqu'il n'existe aucune source statistique renseignant sur le recours à la sous-traitance sur longue période en dehors de l'industrie en France jusqu'en 2007 (SESSI, EAE).

toujours réalisée par d'autres entreprises sous une forme nouvelle (filialisation, achat de fourniture, ...) ou par des prestataires externes (recours à des travailleurs indépendants, portage, ...). L'établissement a pu encore modifier la définition de son activité ou de son processus de production de sorte que l'activité sous-traitée ne lui est plus nécessaire. On peut encore envisager que, pour partie, la sous-traitance ainsi abandonnée était « de capacité ». L'abandon de l'usage de la sous-traitance serait alors le résultat d'une augmentation des capacités de production ou d'une perte de commandes, en particulier sur cette période de crise.

Tableau 1.2 : Evolution de la sous-traitance confiée et reçue entre 2005 et 2011

Tableau 1.2.a : Evolution de la sous-traitance confiée selon le secteur d'activité de l'établissement

	Industrie	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
DO 2005 - DO 2011	76,7	75,0	28,5	55,3	37,4	55,6	27,8	44,2	47,0	27,9	23,9	49,2
DO 2005 - pas DO 2011	5,9	9,2	3,3	17,6	0,0	0,0	0,0	10,4	15,6	3,0	19,3	6,2
pas DO 2005 - DO 2011	12,9	12,7	48,2	27,0	43,2	28,3	71,9	32,3	21,7	40,4	35,8	31,6
pas DO 2005 - pas DO 2011	4,5	3,2	20,0	0,0	19,4	16,1	0,3	13,0	15,8	28,7	21,0	13,1

Tableau 1.2.b : Evolution de la sous-traitance confiée selon la nature de l'activité sous-traitée en 2011

	Etre DO en 2011 pour son activité principale	Etre DO en 2011 pour d'autres activités	Ensemble
DO 2005 - DO 2011	77,7	35,9	49,2
DO 2005 - pas DO 2011	-	-	6,2
pas DO 2005 - DO 2011	22,3	64,1	31,6
pas DO 2005 - pas DO 2011	-	-	13,1

Tableau 1.2.c : Evolution de la sous-traitance reçue selon le secteur d'activité de l'établissement

	Industrie	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
PO 2005 - PO 2011	17,7	12,5	1,5	8,1	0,0	12,9	7,1	8,4	16,4	6,5	0,0	9,0
PO 2005 - pas PO 2011	13,1	2,8	1,9	14,2	0,7	16,2	0,3	9,6	3,4	9,0	0,0	6,9
pas PO 2005 - PO 2011	12,6	30,1	1,8	14,8	2,4	19,7	3,0	3,4	7,2	10,1	2,8	9,6
pas PO 2005 - pas PO 2011	19,1	54,6	94,8	62,9	96,9	51,1	89,6	78,5	73,0	74,3	97,2	74,5

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, présents en 2005 et en 2011 (871 établissements du panel 2005-2011)

Source : Dares, enquête REPONSE 2004-2005 et 2010-2011, volet RD

Nous ne cherchons pas à expliquer l'augmentation du nombre de DO entre 2005 et 2011 tant il paraît vraisemblable que le changement dans la formulation de la question relative à l'usage de la sous-traitance (en ajoutant qu'il s'agit de toutes les activités, y compris le ménage), a conduit davantage de représentants de la direction à répondre par l'affirmative.

Le constat de l'augmentation de la part des établissements preneurs d'ordres (PO) ne peut quant à lui être attribué à une modification du questionnaire, qui n'a pas changé pour cette question. La tendance à la hausse se retrouve dans le sous-échantillon d'établissements présents en 2005 et en 2011 (cf. tableau 2.c). En effet, on observe une plus forte proportion d'établissements qui deviennent PO entre 2005 et 2011 (9,6%) que d'établissements qui ne sont plus PO (6,9%). Cependant, ce constat doit, lui aussi, être relativisé. Si l'on croise le fait d'être DO avec le fait d'être PO, on constate alors que la part d'établissements qui sont des PO purs (sans être également DO) a baissé entre 2005 et 2011 et que c'est la part des PO qui sont également DO qui a augmenté (cf. tableau 3). Ces changements ne peuvent provenir d'un changement de la structure de l'échantillon par taille, celle-ci ayant relativement peu changé entre les deux enquêtes.

Tableau 1.3 : Evolution des liens de sous-traitance entre 2005 et 2011

	2005	2011
DO purs	39,0	59,2
PO-DO	15,0	20,1
PO purs	4,5	2,0
Rien	41,1	18,5
NSP	0,4	0,3

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : Dares, enquête REPONSE 2004-2005 et 2010-2011, volet RD

Note : « NSP » correspond aux établissements qui n'ont pas su répondre à la question sur le fait d'être DO ou à celle d'être PO.

Au total, on observe une plus forte proportion de DO purs et de PO-DO en 2011 qu'en 2005, une légère diminution des PO purs et une très forte diminution des établissements qui sont en dehors de toute relation de sous-traitance (« rien » dans le tableau 3). Près de 82% des établissements de 20 salariés et plus sont impliqués dans une relation de sous-traitance en 2011. La grande majorité est donneur d'ordres pur et seulement 2% des établissements sont uniquement PO⁷. La très faible proportion de PO purs tient sans doute pour partie à

⁷ Ces proportions apparaissent très différentes de celles issues de l'enquête COI. L'enquête COI-TIC 2006 saisit les relations de sous-traitance à partir de la « présence d'un cahier des charges et de production non standard » avec l'entreprise fournisseur ou l'entreprise client, mais ne pose pas directement la question du recours à la sous-traitance ou de l'activité de sous-traitance. Ces deux notions conduisent à des résultats différents comme le montrent Duhautois et Perraudin (2010) en comparant les données issues des EAE et celles de l'enquête COI. A partir des questions de l'enquête sur la présence d'un cahier des charges, la proportion de DO purs obtenue est alors seulement de 8,7%, celle de PO-DO est de 18,5% et celle de PO purs de 27,4% pour les entreprises de 10 salariés et plus (Duhautois et Perraudin, 2010). Algava et Amira (2011)

l'importance de la sous-traitance *offshore*, en dehors du territoire français, mais aussi à celle auprès d'établissements de moins de 20 salariés (ce qui devrait être en partie pris en compte par l'enquête REPONSE de 2011 puisqu'elle interroge également maintenant les établissements de 11 à 19 salariés, cf. ci-dessous). On peut également ajouter que l'enquête REPONSE de 2011 a interrogé les établissements au milieu d'une crise majeure, ce qui peut avoir conduit certains établissements à ne pas répondre à cette enquête, soit parce qu'ils avaient d'autres préoccupations soit parce qu'ils n'ont pas survécu à la crise. Or les PO peuvent être davantage vulnérables à la crise si les DO ont la capacité de reporter sur leurs PO les contraintes liées aux changements de leur environnement économique (cf. 1.4).

Les changements de formulation dans l'enquête mais aussi la survenue d'une crise majeure entre les deux vagues compliquent les possibilités d'interprétation des constats dynamiques que REPONSE permet de faire ressortir. Une autre difficulté tient aux situations où le répondant n'a pas su ou pas voulu répondre, comme nous allons le voir ci-dessous.

b) Des représentants de la direction qui ne savent pas répondre

En 2011, une proportion non négligeable de représentants de la direction des établissements déclarent ne pas savoir quelle part les dépenses de sous-traitance représentent dans le chiffre d'affaires de leur établissement (5% des établissements de 11 salariés et plus qui recourent à la sous-traitance) alors que d'autres ne peuvent dire quelle est la part des dépenses de sous-traitance qui sont liées à l'activité principale (1,95% des établissements de 11 salariés et plus qui recourent à la sous-traitance) ou quelles sont les activités externalisées (3,3% des établissements de 11 salariés et plus qui recourent à la sous-traitance). Très peu ne savent pas répondre aux questions relatives à l'activité de sous-traitance, que ce soit sur le montant de la sous-traitance reçue dans leur chiffre d'affaires (0,3% des établissements de 11 salariés et plus ne savent pas) ou sur le fait que parmi les donneurs d'ordres, il y en a un dont les commandes représentent plus de 50% de leur CA (0,5% des établissements de 11 salariés et plus qui se déclarent PO).

Au total, ce sont 6,9% des représentants de la direction des établissements de 11 salariés et plus (soit 468 établissements) qui déclarent ne pas savoir répondre à l'une des questions relatives à la sous-traitance en 2011 (4.4a, b ou 4.5a, b, c, d). Nous les isolons pour étudier leur spécificité et pour ne pas leur affecter une modalité particulière (un montant du recours à la sous-traitance confiée, la nature de l'activité sous-traitée ou le montant de la sous-

obtiennent des résultats encore différents, bien que travaillant également sur l'enquête COI 2006 car ils définissent le fait d'être sous-traitant à partir de 4 conditions : les trois plus gros clients de l'entreprise représentent plus de la moitié de son CA ; l'entreprise est engagée contractuellement à livrer ou fournir des biens ou services dans un délai limité ; son plus gros client lui achète des biens ou services non standard sur spécification ou sur cahier des charges ; ce principal client exige que l'entreprise se conforme à une norme de qualité ou une procédure de contrôle de qualité. Les DO sont quant à eux définis par 2 critères : l'entreprise a des relations formalisées avec ses fournisseurs (cahier des charges ou normes de qualité ou contrats cadres) et elle a externalisé une partie des activités de production, d'achats, de vente ou de conception. Les DO purs sont alors 18%, les PO-DO sont 4% et les PO purs sont 7% parmi les entreprises de 20 salariés et plus.

traitance reçue). Ils relèvent davantage des services (9,8%) et plus particulièrement des activités de services administratifs et de soutien (12,5%) et du secteur de l'enseignement, de la santé et du social (13%), mais aussi des activités de la finance, de l'assurance et immobilières (9,7%) (cf. tableau 4). On en trouve également dans les transports (8,7%). Ce sont plus souvent des établissements d'entreprise multi-établissements (8,2%), d'entreprises de grande taille (10,6% dans les entreprises de 500 salariés et plus) ou qui appartiennent à des groupes (9,5%). Plus encore, ce pourcentage augmente avec la taille de l'établissement : seulement 5,1% dans les plus petits établissements, on observe qu'ils sont 14,5% dans les établissements de 100 à 199 salariés, 17,8% dans les établissements de 200 à 499 salariés et 23,7% dans ceux de 500 salariés et plus. On retrouve là une difficulté souvent en jeu lorsque le niveau d'enquête est l'établissement alors que celui-ci fait partie d'une entité plus large dont certaines décisions et indicateurs se discutent au niveau de l'entreprise voir de la tête du groupe.

Tableau 1.4 : Les non-réponses (NR) aux questions relatives aux relations de sous-traitance

Tableau 1.4.a : selon les grands secteurs d'activité de l'établissement

	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
NR	4,5	6,5	5,7	9,8	1,3	6,9

Tableau 1.4.b : selon les secteurs d'activité de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
NR	5,9	5,7	6,5	3,3	8,7	3,0	7,6	9,7	6,6	12,5	13,0	2,9

Tableau 1.4.c : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
NR	5,1	5,6	9,6	14,5	17,8	23,7	6,9

Tableau 1.4.d : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
NR	8,2	10,6	5,4	9,5	8,8	6,9

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4 023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

L'étude portant sur la nature des relations de sous-traitance, nous excluons ces établissements dans la suite de l'étude afin de n'étudier que la situation des établissements

dont les responsables de la direction ont répondu à l'ensemble des questions relatives à ces relations.

c) Répartition des établissements selon une chaîne globale de sous-traitance

En 2011, parmi les établissements de 11 salariés et plus (ayant pu répondre aux questions relatives à la sous-traitance), près de 4 sur 5 sont impliqués dans une relation de sous-traitance. En définissant la chaîne de sous-traitance de manière globale, c'est-à-dire en distinguant les établissements qui ne sont que DO, ceux qui sont PO tout en étant également DO et ceux qui ne sont que PO, on obtient la répartition suivante : 53,6% sont des donneurs d'ordres purs (DO), 20,6% sont preneurs d'ordres tout en étant également donneur d'ordres (PO-DO) et 2,6% sont preneurs d'ordres purs (PO). La prise en compte des établissements de 11 à 19 salariés a conduit à n'augmenter que très légèrement la proportion de preneurs d'ordres purs par rapport à la répartition sur les établissements de plus de 20 salariés en 2011 (2%, voir tableau 3).

Des effets sectoriels apparaissent dans la répartition des établissements selon leur position dans la chaîne de sous-traitance (*cf.* tableaux 5.a et 5.b). On trouve davantage de DO dans le commerce (en fait dans le secteur de l'hébergement et la restauration où le pourcentage de DO atteint les 63,2% contre 53,6% quel que soit le secteur), mais aussi dans les services comme les activités financières, d'assurance et immobilières (où 78,5% des établissements sont DO). Les PO-DO sont davantage présents dans la construction (38% contre 20,6% quel que soit le secteur) et dans l'industrie (34,9%), ainsi que dans des services liés à l'information et la communication (38%), les transports (33,7%) mais également dans les activités de services administratifs et de soutien (24,7%). Les PO sont surreprésentés notamment dans la construction (6,6% contre 2,6% quel que soit le secteur) ou dans les activités de services administratifs et de soutien (5,3%) et les industries extractives, l'électricité ou l'eau (4,5%). On constate ainsi que les relations de sous-traitance ne sont pas le propre de l'industrie ou des transports, comme on avait déjà pu le constater avec l'enquête REPONSE 2004-2005.

Tableau 1.5 : Les relations de sous-traitance

Tableau 1.5.a : selon les grands secteurs d'activité de l'établissement

	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
DO	58,6	44,5	47,5	55,1	48,7	53,6
PO-DO	14,1	38,0	34,9	14,1	16,4	20,6
PO	1,7	6,6	2,6	2,2	3,4	2,6
Rien	25,7	10,9	15,0	28,6	31,6	23,2
% d'étab	33,9	11,2	18,2	35,8	0,9	100,0

Tableau 1.5.b : selon le secteur d'activité détaillé de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
DO	51,8	46,9	44,5	63,2	47,4	57,1	45,6	78,5	55,7	45,2	53,4	54,0
PO-DO	26,0	36,1	38,0	10,8	33,7	2,6	38,0	11,3	20,9	24,7	5,5	6,6
PO	4,5	2,3	6,6	1,0	3,7	1,5	2,0	0,0	1,6	5,3	2,8	0,4
Rien	17,7	14,6	10,9	25,0	15,2	38,9	14,4	10,3	21,8	24,9	38,4	39,1
% d'étab	2,2	16,1	11,2	19,8	7,3	6,8	2,7	4,1	6,7	4,6	13,1	4,6

Tableau 1.5.c : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
DO	47,7	54,9	60,6	66,4	66,9	72,8	53,6
PO-DO	21,5	20,9	17,7	17,6	20,5	18,9	20,6
PO	3,2	2,0	2,4	2,9	2,2	1,4	2,6
Rien	27,5	22,1	19,2	13,2	10,4	6,9	23,2
% d'étab	41,5	38,0	12,4	4,9	2,5	0,7	100,0

Tableau 1.5.d : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
DO	58,2	67,0	47,9	63,4	50,5	53,6
PO-DO	16,8	15,2	21,9	20,4	4,9	20,6
PO	2,3	1,9	3,1	2,2	2,4	2,6
Rien	22,8	15,9	27,0	14,0	42,3	23,2
% d'étab	44,2	16,7	58,2	33,8	15,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Les relations de sous-traitance ne sont pas particulièrement caractéristiques des entreprises multi-établissements (*cf.* tableau 5.d). La taille de l'établissement (*cf.* tableau 5.c) semble jouer essentiellement pour les DO. La proportion de DO purs augmente avec la taille de l'établissement : de 47,7% parmi les établissements de moins de 20 salariés, on compte 72,8% des établissements de 500 salariés et plus qui sont DO. On constate que les PO, qu'ils soient également DO ou pas, sont davantage représentés parmi les plus petits établissements, mais ce lien paraît peu marqué : 21,5% dans les moins de 20 salariés contre 20% dans les 200 à 499 salariés ou 19% dans les 500 salariés et plus. La proportion de PO purs n'est que de 3,2% dans les établissements de 11 à 19 salariés contre 1,4% pour les établissements de 500 salariés et plus. Enfin, les DO purs sont plus nombreux dans les établissements appartenant à un groupe alors que les PO, qu'ils soient PO-DO ou PO purs sont un peu plus nombreux dans les établissements indépendants (*cf.* tableau 5.d).

Les établissements qui ne sont pas impliqués dans une relation de sous-traitance (23,2% des établissements de 11 salariés et plus) sont plus nombreux parmi les secteurs des arts et autres activités de services (39,1%), du secteur de l'enseignement, la santé et l'action sociale (38,4%) ainsi que dans l'hébergement et la restauration (38,9%). Ils sont plutôt de petite taille (en tout cas, nettement moins souvent des établissements de 100 salariés et plus puisqu'ils sont 13,2% dans les établissements de 100 à 199 salariés, 10,4% dans ceux de 200 à 499 et 6,9% dans ceux de 500 salariés et plus), indépendant (27%) ou étant des associations (42,3%)⁸.

Si près de 80% des établissements sont insérés dans un réseau de relations de sous-traitance, les effets de cette extériorisation dépendent de la place qu'y prennent ces relations. Plusieurs questions permettent d'aborder ce sujet. Aussi bien du côté des donneurs d'ordres pour lesquels on dispose d'un indicateur de la place que prennent les dépenses de sous-traitance dans leur chiffre d'affaires et d'informations sur la nature de l'activité sous-traitée, que du côté des preneurs d'ordres où la question est celle de la place des commandes de leurs DO au sein de leur activité. Nous étudions dans les deux sections suivantes la distribution de ces variables avant de chercher à définir les chaînes des relations de sous-traitance.

1.2. L'usage de la sous-traitance pour les donneurs d'ordres

Nous explorons successivement les trois nouvelles questions qui permettent d'enrichir la compréhension des comportements de sous-traitance puis leurs apports sont synthétisés et articulés dans la dernière sous-section.

a) L'intensité de la sous-traitance confiée

Pour saisir la place du recours à la sous-traitance chez les DO, on peut mobiliser la question de l'enquête qui renseigne sur l'intensité du recours à la sous-traitance pour les donneurs d'ordres à partir de la part de ces dépenses dans leur CA. Un quart des établissements de 11 salariés et plus ne sont pas donneur d'ordres. Près d'un tiers des établissements recourt à la sous-traitance pour moins de 2% de leur CA, un quart pour un montant compris entre 2% et 9%, 11% pour un montant compris entre 10 et 19% et finalement 6,6% pour plus de 20% de leur CA (cf. tableau 6).

Quand on analyse la répartition sectorielle des établissements selon l'intensité du recours à la sous-traitance (cf. tableaux 6.a et 6.b), on observe une séparation entre ceux qui ne sont pas DO, ceux qui le sont faiblement (moins de 2% de leur CA) et ceux qui y recourent pour plus de 2%. Ceux qui ne sont pas DO sont surreprésentés dans les secteurs de l'hébergement et la restauration (40,3%), de l'enseignement, la santé et le social (41,2%), les arts et autres

⁸ Il faut cependant noter que les enquêteurs avaient pour consigne de coder « sans objet » (que l'on a regroupé avec les réponses négatives) la réponse aux questions sur l'activité de sous-traitance pour les organisations non commerciales.

activités de services (39,4%) et les activités de services administratifs et de soutien (30,1%). Les DO pour seulement une faible part de leur CA sont davantage présents dans les activités financières, d'assurance et immobilières (53,8%), le commerce (45,2%), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (38,5%) et l'hébergement et restauration (35,7%). Enfin, les établissements qui recourent plus intensément à la sous-traitance relèvent davantage de la construction et de l'industrie, manufacturière ou autre, mais également des secteurs liés à l'information et la communication, ou des transports pour les plus utilisateurs de sous-traitance⁹.

L'effet taille d'établissements (cf. tableau 6.c) n'apparaît que pour les établissements recourant très peu à la sous-traitance (moins de 2% du CA) ou assez peu à la sous-traitance (entre 2 et 9% du CA) : ils sont alors plus souvent des établissements de plus de 100 salariés. Au contraire, les établissements qui ne recourent pas à la sous-traitance sont davantage des petits établissements (de moins de 20 salariés) et le pourcentage de non donneur d'ordres diminue quand la taille d'établissement augmente. Les faibles utilisateurs sont également davantage des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements ou des entreprises de grande taille, ou appartenant à des groupes. Les établissements qui ne sont pas donneur d'ordres sont plus souvent indépendants ou des associations (cf. tableau 6.d).

Tableau 1.6 : L'intensité d'usage de la sous-traitance par les DO

Tableau 1.6.a : selon les grands secteurs d'activité de l'établissement

	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
DO +20%	5,2	8,1	10,5	5,4	2,8	6,6
DO 10-19%	6,3	21,8	19,5	8,0	7,2	11,0
DO 2-9%	21,1	33,2	31,9	22,4	35,4	25,0
DO -2%	40,1	19,4	20,5	33,5	19,6	31,6
Pas DO	27,4	17,5	17,6	30,8	35,0	25,8
% d'étab	33,9	11,2	18,2	35,8	0,9	100,0

Tableau 1.6.b : selon le secteur d'activité détaillé de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
DO +20%	12,0	10,3	8,1	3,1	14,0	2,1	11,3	9,8	7,0	6,4	2,9	1,8
DO 10-19%	18,1	19,7	21,8	4,0	12,5	6,4	8,7	1,4	9,0	5,4	11,2	5,2
DO 2-9%	35,2	31,5	33,2	21,7	24,4	15,5	30,5	24,8	22,2	26,2	19,9	19,1
DO -2%	12,4	21,5	19,4	45,2	30,1	35,7	33,2	53,8	38,5	31,9	24,9	34,5
Pas DO	22,3	17,0	17,5	26,0	18,9	40,3	16,4	10,3	23,4	30,1	41,2	39,4
% d'étab	2,2	16,1	11,2	19,8	7,3	6,8	2,7	4,1	6,7	4,6	13,1	4,6

⁹ Ces résultats sont globalement en accord avec les taux de sous-traitance agrégés que l'on peut obtenir par secteur sur le site de l'INSEE. Voir tableau en annexe 1 pour les années 2009-2011.

Tableau 1.6.c : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
DO +20%	6,3	6,6	6,8	8,3	5,0	7,8	6,6
DO 10-19%	10,4	11,5	12,5	9,6	9,3	11,0	11,0
DO 2-9%	21,8	25,5	28,0	34,5	33,8	32,9	25,0
DO -2%	30,7	32,2	31,1	31,7	39,2	40,0	31,6
Pas DO	30,7	24,2	21,7	16,0	12,6	8,3	25,8
% d'étab	41,5	38,0	12,4	4,9	2,5	0,7	100,0

Tableau 1.6.d : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
DO +20%	5,8	4,8	5,9	8,4	2,8	6,6
DO 10-19%	8,7	8,0	11,8	10,7	6,8	11,0
DO 2-9%	23,4	25,6	23,6	29,0	18,1	25,0
DO -2%	37,1	43,8	28,6	35,7	27,6	31,6
Pas DO	25,1	17,8	30,1	16,2	44,6	25,8
% d'étab	44,2	16,7	58,2	33,8	15,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

b) La nature du recours à la sous-traitance

Adopter la définition de l'AFNOR de la sous-traitance, c'est considérer que la sous-traitance caractérise toutes les relations inter-entreprises pour lesquelles une entreprise (le DO) demande à une autre (le PO) de réaliser une tâche en suivant des directives qu'elle a fixées elle-même selon un cahier des charges précis. Pour certains, cependant, une distinction doit être opérée lorsque se trouve extériorisée une tâche périphérique à l'activité principale de l'entreprise par comparaison aux situations où la sous-traitance est liée à l'activité principale, qu'elle en soit un segment ou qu'elle en augmente le volume réalisé. Cette distinction est parfois opérée en usant du terme *externalisation*, la sous-traitance étant alors l'appellation réservée aux situations où le donneur d'ordres fait appel à une autre entreprise pour son activité principale. Mais l'externalisation peut avoir une autre acception : elle englobe toutes les situations où *l'ensemble* d'une tâche est extériorisée qu'elle entre dans le processus de réalisation de l'activité ou qu'elle lui soit annexe.

Parce que ces catégories semblent mouvantes selon leurs auteurs, les disciplines qui les mobilisent et même selon les périodes, la définition AFNOR apparaît comme la façon la plus consensuelle de définir le champ de notre étude. La nouvelle question introduite dans REPONSE permet cependant d'explorer la partition des relations de sous-traitance selon la fonction que l'entreprise externalise. Elle renseigne en effet sur la nature de l'activité sous-traitée : de l'activité principale pour plus de 50% des dépenses de sous-traitance, de

l'activité principale pour 25 à 49%, de l'activité principale pour moins de 25% (nous avons regroupé ces deux dernières modalités, la première ne concernant que 3,5% d'établissements de 11 salariés et plus) et pas de sous-traitance pour l'activité principale.

La répartition des établissements selon la nature de ce qui est sous-traité fait apparaître que l'extériorisation d'une partie de l'activité principale est une pratique fréquente (cf. tableau 7). Ils sont près de la moitié des établissements de 11 salariés et plus à recourir à la sous-traitance pour une partie au moins de leur activité principale, soit près de 60% des donneurs d'ordres. Des proportions à peu près équivalentes des donneurs d'ordres recourent à la sous-traitance majoritairement pour leur activité principale (pour plus de 50% des dépenses) et pour d'autres activités (l'activité principale pour moins de 50% des dépenses de sous-traitance). Ainsi, l'usage répandu de la sous-traitance ne relève pas seulement d'un processus d'externalisation de tâches annexes mais s'inscrit pleinement dans l'activité de l'entreprise. Seulement à peine plus d'un quart des établissements de 11 salariés et plus déclarent recourir à la sous-traitance uniquement pour d'autres activités que leur activité principale.

Quel que soit le secteur, parmi les établissements qui recourent à la sous-traitance, il y a plus d'établissements qui sous-traitent une part de leur activité principale que d'établissements qui n'ont pas cette pratique. Si l'industrie et la construction forment la part la plus importante des entreprises qui sous-traitent une part de leur activité principale (la construction un peu plus fortement que l'industrie), on observe malgré tout une proportion proche de 20% des établissements des services et du commerce qui ont des dépenses de sous-traitance dont la majorité a trait à leur activité principale. Ainsi, les transports, les activités liées à l'information et la communication, mais aussi les activités de services administratifs et de soutien comprennent des proportions plus élevées qu'en moyenne d'établissements qui recourent à la sous-traitance pour leur activité principale. En revanche, c'est dans le commerce, les activités financières, d'assurance et immobilières, l'enseignement, la santé et le social et les arts et autres activités de services que l'on trouve les plus fortes proportions de donneurs d'ordres pour des activités autres que l'activité principale. Le sentiment qui prévaut en regardant les différences de recours selon les secteurs au niveau le plus large ou le plus fin est que les pourcentages élevés pour l'absence de sous-traitance de l'activité principale vont de pair avec ceux sur l'absence de sous-traitance de toute nature.

Tableau 1.7 : La nature de l'activité sous-traitée par les DO : pourcentage de l'activité principale (AP) qui est sous-traitée

Tableau 1.7.a : selon les grands secteurs d'activité de l'établissement

	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
DO AP +50%	18,4	33,4	36,9	17,4	13,3	23,1
DO AP -50%	20,7	36,0	28,4	19,5	28,2	23,5
DO pas AP	33,5	13,1	17,0	32,3	23,6	27,7
Pas DO	27,4	17,5	17,6	30,8	35,0	25,8
% d'étab	33,9	11,2	18,2	35,8	0,9	100,0

Tableau 1.7.b : selon le secteur d'activité détaillé de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
DO AP +50%	35,7	37,1	33,4	15,2	31,0	14,5	35,1	20,8	21,4	17,5	12,5	12,0
DO AP -50%	24,0	29,0	36,0	20,1	27,7	15,0	20,9	22,8	23,8	27,7	14,0	17,3
DO pas AP	18,1	16,9	13,1	38,7	22,4	30,2	27,6	46,2	31,5	24,7	32,4	31,3
Pas DO	22,3	17,0	17,5	26,0	18,9	40,3	16,4	10,3	23,4	30,1	41,2	39,4
% d'étab	2,2	16,1	11,2	19,8	7,3	6,8	2,7	4,1	6,7	4,6	13,1	4,6

Tableau 1.7.c : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
DO AP +50%	23,9	22,7	21,9	22,8	19,8	21,6	23,1
DO AP -50%	20,8	24,9	25,4	26,9	28,3	30,5	23,5
DO pas AP	24,6	28,2	31,0	34,3	39,3	39,7	27,7
Pas DO	30,7	24,2	21,7	16,0	12,6	8,3	25,8
% d'étab	41,5	38,0	12,4	4,9	2,5	0,7	100,0

Tableau 1.7.d : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
DO AP +50%	18,5	14,2	24,2	23,1	11,3	23,1
DO AP -50%	24,7	24,4	21,8	27,4	11,5	23,5
DO pas AP	31,8	43,6	23,8	33,3	32,6	27,7
Pas DO	25,1	17,8	30,1	16,2	44,6	25,8
% d'étab	44,2	16,7	58,2	33,8	15,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Ce sont également plutôt des établissements de grande taille, ou d'entreprises de grande taille, qui appartiennent à des groupes ou qui sont des associations, qui ne font pas faire leur activité principale, alors que les établissements qui recourent à la sous-traitance pour une

part au moins de leur activité principale ne se distinguent que faiblement selon la taille ou les autres caractéristiques d'établissements.

Finalement, la logique d'extériorisation de l'activité principale n'est pas le propre de l'industrie. Cette pratique est également répandue dans les autres secteurs, y compris dans les services. Ainsi l'image d'une sous-traitance de services pour des compétences spécifiques sur les activités annexes provenant des établissements de l'industrie, opposée à une sous-traitance de division du processus de production qu'on prête à l'industrie ne tient pas. Cette image est même franchement mise à mal si l'on regarde plus précisément quelques secteurs précis qui sont traditionnellement considérés comme des activités « externalisées ». Ainsi pour le ménage, la sécurité, les activités informatiques ou les études, on observe que ces établissements, considérés couramment comme des sous-traitants, recourent eux-mêmes pour une très large part à la sous-traitance pour leur activité principale (cf. tableau 8). Ainsi, le processus de division du travail où l'établissement fait faire une partie de son activité se retrouve y compris dans les services.

Tableau 1.8 : Nature du recours à la sous-traitance dans 4 secteurs d'activité détaillés des services

	Programmation, conseil et act informatiques	Publicité et études de marché	Activités de sécurité privée	Nettoyage courant des bâtiments
DO AP +50%	39,8	30,0	41,6	20,6
DO AP -50%	27,3	37,2	20,6	14,7
DO pas AP	24,0	17,9	10,4	7,4
Pas DO	8,9	14,9	27,4	57,3
% d'étab	1,2	0,6	0,6	0,8

Lecture : 39,8% des établissements ayant comme APE programmation, conseil et activités informatiques sous-traitent pour plus de 50% cette activité principale.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

c) Des activités externalisées

Une nouvelle question renseigne, pour les établissements qui se déclarent DO, la nature des activités ou prestations qui sont confiées à un sous-traitant, en dehors de l'activité principale.

C'est le ménage, le gardiennage et la sécurité qui apparaissent les plus externalisés (cf. tableau 9) : plus de la moitié des établissements de 11 salariés et plus confient ces activités à un sous-traitant. Ce pourcentage augmente avec la taille de l'établissement (cf. tableau 9.b) : 47,6% des établissements de moins de 20 salariés externalisent ces activités, ils sont 88,7% parmi les établissements de 500 salariés et plus. Les secteurs des services, comme les

activités financières, d'assurance et immobilières, sont fortement concernés (84,9%), mais cette pratique est très diffusée également dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (64,2%), les activités liées à l'information et la communication (64%), les transports (62,1%), le commerce (64,5%) et l'industrie manufacturière (63,5%).

Près de 30% des établissements de 11 salariés et plus externalisent la paie ou les conseils juridiques, il s'agit plutôt de petits établissements (34,3% des moins de 20 salariés). Ils sont particulièrement nombreux dans la construction (43,9%) ou dans l'information et la communication (37,2%).

Un quart des établissements externalise le transport ou la logistique et une proportion équivalente externalise l'informatique. L'externalisation du transport est plus répandue dans l'industrie, mais aussi dans les transports et cela d'autant plus que l'établissement est de grande taille. L'externalisation de l'informatique est fréquente également dans l'industrie mais aussi dans les activités financières et d'assurance. C'est plutôt le propre des très grands établissements.

Un établissement sur 5 externalise la comptabilité. Ce sont plutôt des petits établissements (29,6% des moins de 20 salariés) et cela est plus courant dans la construction (38,9%) ou l'information et la communication (25,9%).

Ils ne sont que 7,9% à externaliser les achats d'études et à peu près autant les ressources humaines (6,6%). Seulement 3,6% externalisent les centres d'appel. Ces pratiques sont un peu plus courantes dans les établissements de grande taille. Les achats d'études se retrouvent davantage dans l'industrie, la construction et les activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Tableau 1.9 : Les activités externalisées par les DO

Tableau 1.9.a : selon le secteur d'activité détaillé de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
Ménage, gardiennage, sécurité	52,6	63,5	50,7	64,5	62,5	44,3	64,0	84,9	64,2	54,2	40,3	41,7
Paie, conseil jur	15,5	37,6	43,9	27,3	25,7	14,7	37,2	25,3	31,5	23,4	17,6	31,2
Transport, logistique	43,8	58,5	16,5	32,0	32,1	8,6	24,4	21,0	19,3	11,9	10,7	11,5
Informatique	31,6	30,5	26,7	23,2	25,5	15,8	16,5	37,6	27,4	21,0	20,8	26,1
Comptabilité, finance	14,5	21,6	38,9	15,7	22,2	21,6	25,9	9,4	19,9	22,9	17,6	18,3
Achats d'études	18,0	12,3	16,3	4,7	4,8	3,5	9,6	8,5	14,2	3,6	2,6	1,9
Recrutement, gestion des carrières	5,3	11,3	5,6	8,5	4,9	0,6	9,4	10,3	8,6	5,7	1,7	5,2
Centres d'appel	7,4	2,7	1,8	5,8	4,2	4,1	8,1	7,7	2,1	4,4	0,6	2,2
% d'étab	2,2	16,1	11,2	19,8	7,3	6,8	2,7	4,1	6,7	4,6	13,1	4,6

Tableau 1.9.b : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
Ménage, gardiennage, sécurité	47,6	59,5	66,4	76,3	82,8	88,7	57,0
Paie, conseil jur	34,3	26,5	24,4	16,0	21,2	25,6	28,8
Transport, logistique	22,1	27,9	32,3	38,9	32,9	40,9	26,8
Informatique	24,1	26,4	24,7	20,6	23,2	34,6	24,3
Comptabilité, finance	29,6	18,5	11,4	5,5	3,2	6,2	21,1
Achats d'études	5,9	7,6	11,1	13,8	12,0	24,7	7,9
Recrutement, gestion des carrières	4,8	7,3	9,0	7,7	11,6	12,7	6,6
Centres d'appel	3,0	3,2	5,8	4,7	6,4	8,4	3,6
% d'étab	41,5	38,0	12,4	4,9	2,5	0,7	100,0

Tableau 1.9.c : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
Ménage, gardiennage, sécurité	64,9	76,5	46,8	75,6	35,8	57,0
Paie, conseil jur	16,8	8,8	33,6	22,0	18,3	28,8
Transport, logistique	31,7	36,7	20,1	41,0	9,5	26,8
Informatique	21,7	17,9	25,0	24,1	20,3	24,3
Comptabilité, finance	10,6	2,8	28,2	9,6	15,8	21,1
Achats d'études	7,6	7,6	6,7	9,8	2,3	7,9
Recrutement, gestion des carrières	5,9	7,3	4,3	11,0	1,9	6,6
Centres d'appel	5,4	8,3	1,8	6,3	1,4	3,6
% d'étab	44,2	16,7	58,2	33,8	15,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Si l'on regarde le nombre d'activités externalisées, certains secteurs n'externalisent pas ou très peu d'activités (*cf.* tableau 10) : c'est le cas du secteur de l'enseignement, santé et action sociale, des arts et autres activités de services mais aussi de l'hébergement et la restauration. Au contraire, l'industrie, la construction, mais aussi les activités financières, d'assurance et immobilières se distinguent par un nombre d'activités externalisées plus important. On constate également que le nombre d'activités sous-traitées a plutôt tendance à augmenter avec la taille de l'établissement.

Tableau 1.10 : Nombre d'activités externalisées par les DO

Tableau 1.10.a : selon le secteur d'activité détaillé de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
0	22,3	17,0	17,5	26,0	18,9	40,3	16,4	10,3	23,4	30,1	41,2	39,4
1	20,3	12,1	21,0	23,3	25,3	27,8	23,9	31,6	22,8	26,7	25,4	19,5
2	26,0	23,2	23,9	20,3	27,2	16,4	28,8	22,7	25,8	23,4	18,3	18,7
3	13,3	23,8	24,5	14,9	18,3	11,1	17,1	22,2	12,2	11,1	11,6	12,5
4 ou plus	18,1	23,8	13,1	15,5	10,3	4,4	13,8	13,3	15,9	8,6	3,5	9,9
% d'étab	2,2	16,1	11,2	19,8	7,3	6,8	2,7	4,1	6,7	4,6	13,1	4,6

Tableau 1.10.b : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
0	30,7	24,2	21,7	16,0	12,6	8,3	25,8
1	18,7	23,7	25,3	30,1	29,0	22,7	22,3
2	20,4	22,9	22,7	24,5	28,2	24,6	22,1
3	16,0	17,0	16,8	19,2	19,0	23,3	16,8
4 ou plus	14,2	12,3	13,5	10,3	11,1	21,2	13,1
% d'étab	41,5	38,0	12,4	4,9	2,5	0,7	100,0

Tableau 1.10.c : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
0	25,1	17,8	30,1	16,2	44,6	25,8
1	26,8	34,2	19,4	27,0	24,0	22,3
2	23,2	27,6	21,1	24,8	17,1	22,1
3	14,5	11,9	17,7	16,6	12,0	16,8
4 ou plus	10,4	8,5	11,7	15,5	2,4	13,1
% d'étab	44,2	16,7	58,2	33,8	15,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

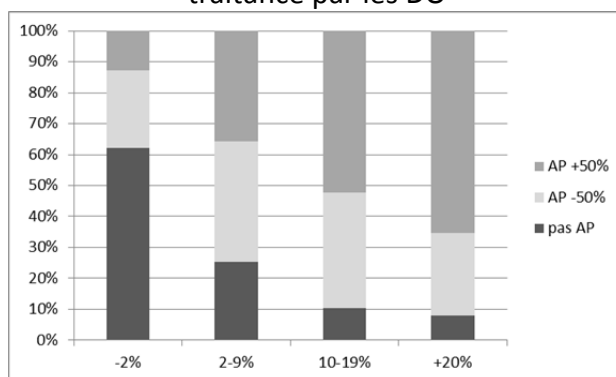
d) Quels liens entre intensité et nature du recours à la sous-traitance pour les DO ?

L'analyse de la répartition des établissements selon l'intensité du recours à la sous-traitance puis selon la nature de l'activité externalisée a fait apparaître que ce sont les mêmes secteurs ou les mêmes caractéristiques d'établissements qui sont surreprésentés pour l'intensité du recours à la sous-traitance et pour son utilisation pour l'activité principale. Ainsi, intensité du recours à la sous-traitance et nature de ce qui est externalisé sont liées. Il apparaît en effet que pour que la sous-traitance représente une part importante du CA, il faut qu'une part importante de cette sous-traitance relève de l'activité principale (cf.

graphique 1). Les donneurs d'ordres qui sous-traitent plus de 10% de leur CA, sous-traitent pour 90% d'entre eux une part au moins de leur activité principale. En revanche, les donneurs d'ordres qui sous-traitent moins de 2% de leur CA sous-traitent pour 60% d'entre eux d'autres activités que leur activité principale. Au total, dès que les établissements recourent à la sous-traitance pour plus de 2% de leur CA, ils sont aussi très nombreux à recourir à la sous-traitance pour au moins une partie de leur activité principale.

Les établissements qui sont donneurs d'ordres externalisent tous au moins une fonction annexe (cf. graphique 2). Ainsi, *tous* les établissements qui extériorisent une partie de leur activité principale, extériorisent aussi d'autres activités, et en extériorisent davantage que ceux qui n'externalisent pas leur activité principale. La séparation en matière de pratique de recours à la sous-traitance repose ainsi sur le fait d'extérioriser ou non une part de son activité principale.

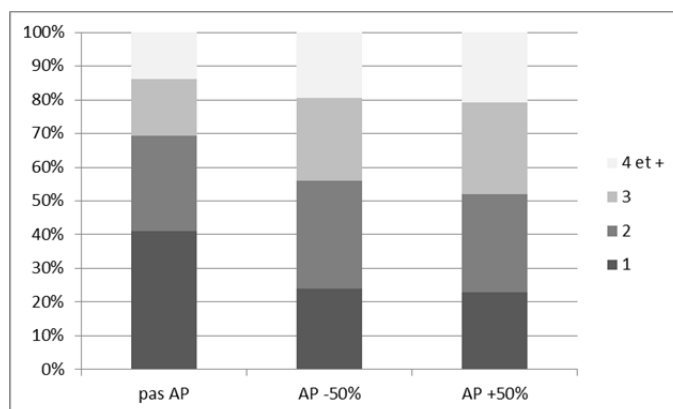
Graphique 1.1 : Nature de l'activité sous-traitée selon l'intensité du recours à la sous-traitance par les DO



Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui sont DO

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Graphique 1.2 : Nombre d'activités externalisées selon la nature de l'activité sous-traitée par les DO

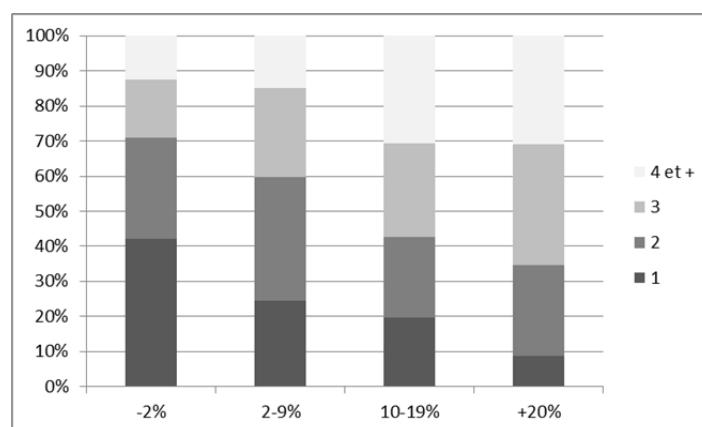


Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui sont DO

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Enfin, le lien entre le nombre d'activités externalisées et l'intensité du recours semble assez faible. On constate néanmoins que le nombre d'activités externalisées est d'autant plus important que l'établissement sous-traite une large part de son CA et, inversement le nombre d'activités externalisées est plus faible parmi les établissements qui ont les taux de sous-traitance les plus faibles.

Graphique 1.3 : Nombre d'activités externalisées selon l'intensité du recours à la sous-traitance par les DO



Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui sont DO

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Finalement, trois principaux résultats ont été mis en évidence :

- Le niveau critique de la part des dépenses de sous-traitance en pourcentage du CA qui semble opérer une séparation significative entre les DO se situe au niveau de 2%. La partition des établissements le long de cet axe produit, comme on le verra ensuite, deux groupes de DO à peu près égaux en pourcentage.
- Le nombre d'activités extériorisées n'est pas le meilleur indicateur de l'intensité du recours à la sous-traitance.
- Le recours à la sous-traitance pour l'activité principale de l'établissement est la condition d'un recours intense à la sous-traitance en termes de part de CA, et la place de la sous-traitance pour l'activité principale dans l'ensemble de la sous-traitance est très liée à l'intensité du recours à la sous-traitance.

1.3. L'activité de sous-traitance des preneurs d'ordres

Nous présentons les résultats concernant les sous-traitants, d'une part en matière d'intensité de la sous-traitance reçue, et d'autre part sur le fait que les PO puissent être dépendants d'un donneur d'ordres principal, nouvelle question de l'enquête REPONSE de 2011.

a) L'intensité de la sous-traitance reçue

L'enquête renseigne sur l'intensité de l'activité de sous-traitance pour les preneurs d'ordres à partir de la part des commandes reçues de leurs donneurs d'ordres dans l'ensemble de leur CA. Une répartition en U apparaît : 8% des établissements de 11 salariés et plus sont preneurs d'ordres pour 90% ou plus de leur CA (que l'on peut qualifier de preneurs d'ordres exclusifs) et 7% sont des sous-traitants mais pour une faible part de leur CA (moins de 10%). Entre les deux, on observe entre 2% et 3,5% d'établissements de 11 salariés et plus qui sont sous-traitants pour des proportions intermédiaires (entre 10% et 89%) (cf. tableau 11 et graphique 4).

Les preneurs d'ordres sont davantage présents dans l'industrie et la construction : les preneurs d'ordres exclusifs sont surreprésentés dans l'industrie (19,4% contre 7,9% dans l'ensemble), mais on en trouve également beaucoup dans les activités de services administratifs et de soutien (14,4%), dans les transports (11,5%) ou dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (10,2%) ou encore dans les secteurs liés à l'information et la communication (8,1%). Les PO qui sont preneurs d'ordres pour une part plus faible de leur CA sont plus couramment dans la construction (surtout quand ils sont PO pour une faible part de leur CA), les secteurs liés à l'information et la communication, les transports, mais aussi l'industrie manufacturière. Bien que certains secteurs apparaissent comme surreprésentés pour les proportions de sous-traitants, il faut cependant constater que dans tous les secteurs, on observe des pourcentages non négligeables de preneurs d'ordres exclusifs, qui ont ainsi une activité presque entièrement déterminée par les commandes de leurs donneurs d'ordres.

Enfin, les établissements qui ne sont pas sous-traitants sont plus souvent dans l'hébergement et la restauration (95,9%), les arts et autres activités de services (93,1%), l'enseignement, la santé et le social (91,8%), les activités financières, d'assurance et immobilières (88,7%) ou le commerce (88,1%).

Les effets taille d'établissement sont très peu marqués. Les preneurs d'ordres exclusifs apparaissent un peu plus nombreux dans les grands établissements que dans les petits (entre 9% et 10,6% dans les plus de 100 salariés), alors que les sous-traitants pour une part plus faible de leur CA seraient un peu plus des petits établissements. Ce sont également les preneurs d'ordres exclusifs que l'on trouve un peu plus souvent dans les groupes (9,6% contre 7,9% dans l'ensemble).

Tableau 1.11 : Importance de la sous-traitance reçue par les PO

Tableau 1.11.a : selon les grands secteurs d'activité de l'établissement

	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
PO +90%	4,4	5,1	19,4	6,2	7,8	7,9
PO 50-89%	2,3	4,2	4,3	2,0	0,0	2,7
PO 25-49%	1,6	4,7	2,4	1,8	12,0	2,3
PO 10-24%	1,4	12,5	4,4	1,7	0,0	3,3
PO -10%	6,0	18,3	7,0	4,6	0,0	7,0
Pas PO	84,3	55,3	62,5	83,7	80,2	76,8
% d'étab	33,9	11,2	18,2	35,8	0,9	100,0

Tableau 1.11.b : selon le secteur d'activité détaillé de l'établissement

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv
PO +90%	15,7	19,9	5,1	2,6	11,5	2,3	8,1	5,9	10,2	14,4	2,7	1,6
PO 50-89%	0,5	4,8	4,2	1,7	5,8	0,0	6,8	0,0	2,3	1,2	2,3	0,0
PO 25-49%	5,2	2,0	4,7	0,0	7,6	0,0	9,3	0,1	1,6	2,3	1,0	0,6
PO 10-24%	3,1	4,6	12,5	1,3	3,1	0,0	6,3	0,6	2,7	2,6	0,4	1,6
PO -10%	6,1	7,2	18,3	6,3	9,4	1,8	9,5	4,7	5,8	9,5	1,9	3,1
Pas PO	69,5	61,5	55,3	88,1	62,6	95,9	60,0	88,7	77,4	70,1	91,8	93,1
% d'étab	2,2	16,1	11,2	19,8	7,3	6,8	2,7	4,1	6,7	4,6	13,1	4,6

Tableau 1.11.c : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
PO +90%	7,7	8,9	4,7	9,1	10,6	9,8	7,9
PO 50-89%	3,1	2,7	2,4	1,6	1,1	0,9	2,7
PO 25-49%	2,3	2,3	2,1	2,2	2,2	0,9	2,3
PO 10-24%	4,0	2,7	3,4	2,5	2,7	2,2	3,3
PO -10%	7,7	6,4	7,6	5,0	6,1	6,5	7,0
Pas PO	75,3	77,1	79,9	79,6	77,3	79,7	76,8
% d'étab	41,5	38,0	12,4	4,9	2,5	0,7	100,0

Tableau 1.11.d : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
PO +90%	7,4	7,8	7,9	9,6	2,5	7,9
PO 50-89%	1,8	1,0	3,2	2,4	1,4	2,7
PO 25-49%	1,8	1,0	2,6	1,9	0,9	2,3
PO 10-24%	2,0	1,5	3,9	2,9	0,7	3,3
PO -10%	5,9	5,8	7,5	5,7	1,8	7,0
Pas PO	81,0	82,9	75,0	77,4	92,8	76,8
% d'étab	44,2	16,7	58,2	33,8	15,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

b) La dépendance des preneurs d'ordres à un DO principal

Une nouvelle question de l'enquête REPONSE 2011 permet d'affiner la connaissance sur la dépendance des PO à leur DO. Elle porte sur l'existence d'un donneur d'ordres principal, soit un donneur d'ordres dont les commandes représentent plus de 50% du CA du preneur d'ordres. Cette question n'a été posée qu'aux sous-traitants dont les commandes reçues de leurs DO étaient supérieures à 50% de leur CA. Seulement 3,2% des établissements de 11 salariés et plus déclarent avoir un donneur d'ordres principal (cf. tableau 12), ce qui correspond à 13,8% des établissements preneurs d'ordres. Ils sont surreprésentés dans l'industrie (10,9% dans les industries extractives, eau et électricité et 6,9% dans les industries manufacturières), mais aussi dans les transports (4,9%) et les secteurs de l'information et de la communication (4,9%). Aucun effet taille d'établissement ne ressort clairement, indiquant alors que ce n'est pas le propre des petits établissements. On constate enfin qu'ils sont un peu plus nombreux parmi les filiales de groupe (4,4% contre 3,2%).

Tableau 1.12 : Proportion de preneurs d'ordres ayant un donneur d'ordres principal

Tableau 1.12.a : selon le secteur d'activité de l'établissement

Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	
10,9	6,9	3,7	1,8	4,9	2,3	4,9	0,0	3,9	0,4	1,0	0,0	
% d'étab	2,1	15,9	11,4	19,4	7,1	6,7	2,6	4,0	6,6	4,7	14,1	4,4

Tableau 1.12.b : selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
	3,3	3,2	2,9	3,2	3,1	3,2	3,2
% d'étab	41.4	37.9	12.5	5.0	2.5	0.7	100.0

Tableau 1.12.c : selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Indép	Appartient à un groupe	Association	Ensemble
	2,8	3,3	2,9	4,4	0,8	3,2
% d'étab	44,0	16,7	58,3	33,6	15,6	100,0

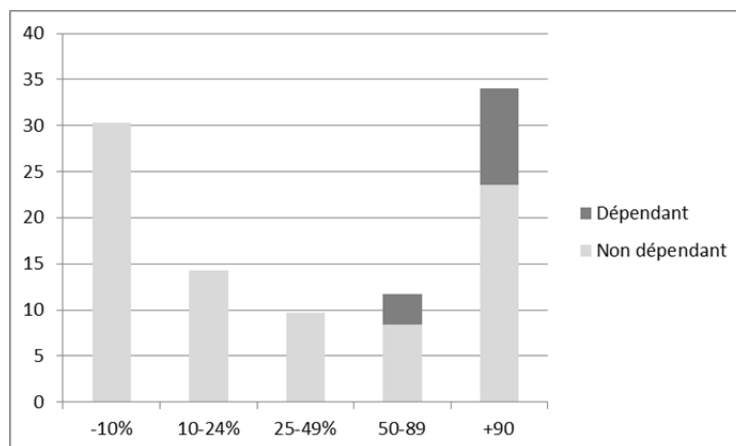
Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Le lien avec l'intensité de l'activité de sous-traitance est faible : ils sont 30,9% à avoir un donneur d'ordres principal parmi les PO exclusifs (sous-traitants pour plus de 90% de leur CA) alors qu'ils sont 28% parmi les PO pour 50-89% de leur CA (la question n'est posée qu'aux preneurs d'ordres dont les commandes représentent au moins 50% de leur CA) (cf.

graphique 4). Autrement dit, les PO exclusifs comportent une proportion un peu plus élevée de PO qui sont particulièrement dépendants d'un seul donneur d'ordres que les autres.

Graphique 1.4 : Importance de la sous-traitance reçue par les PO et dépendance à un donneur d'ordres principal

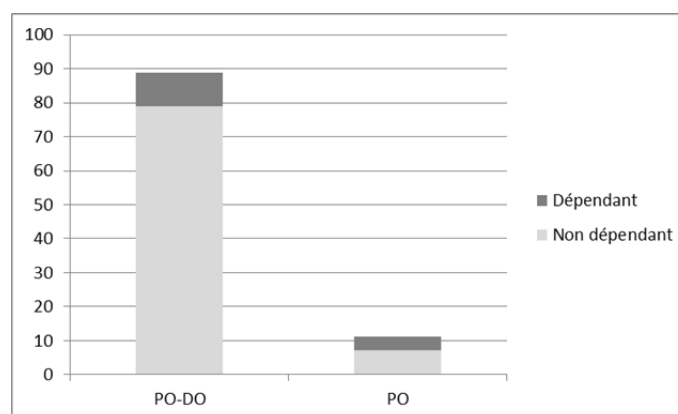


Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui sont PO

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Si l'on regarde en fonction de la position de l'établissement dans la chaîne, c'est-à-dire en comparant les PO purs et les PO-DO, alors il ressort que la proportion de dépendants est plus élevée parmi les PO purs que parmi les PO-DO. Autrement dit, il est plus courant pour un établissement d'être particulièrement dépendant d'un donneur d'ordres quand l'établissement est PO pur (35,6%) que quand il est PO-DO (11%) (cf. graphique 5).

Graphique 1.5 : Répartition des PO dépendants d'un DO principal, selon la position dans la chaîne, pour les PO



Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui sont PO

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Au total, la proportion de PO dépendants à un DO est relativement plus importante pour les PO purs et quand ils sont PO pour une large part de leur activité, bien que la totalité des PO purs ne soient pas dépendants d'un donneur d'ordres principal et que tous les PO exclusifs ne soient pas non plus dépendants d'un seul donneur d'ordres. Il aurait été alors intéressant d'analyser le rôle de la dépendance à un donneur d'ordres principal en distinguant les PO selon cette dimension, mais le très faible nombre de PO ne nous permettra pas de mener de telle analyse.

Notre ambition est désormais d'explicitier la chaîne des relations commerciales que sous-tend la sous-traitance en affinant sa représentation selon la nature, l'intensité de ces relations mais aussi les formes de pouvoir et de contraintes qui s'y jouent.

1.4. Les rapports de force dans les relations de sous-traitance à travers trois chaînes

Nous proposons trois grilles de lecture permettant d'apporter des regards différents et complémentaires sur les rapports de force qui se jouent dans les relations de sous-traitance. S'il est excessif de les penser comme des structures hiérarchiques linéaires, nous faisons l'hypothèse que les critères choisis sont propices à l'identification de positionnements différents face au contexte concurrentiel de l'entreprise. Une analyse par secteur, par taille et par formes de mobilisation du travail est ensuite présentée.

a) Trois chaînes : trois lectures de la hiérarchie dans les relations de sous-traitance

Une chaîne selon la nature de ce qui est sous-traité

En premier lieu, le fait que l'activité sous-traitée relève de l'activité même de l'établissement peut avoir des implications spécifiques sur son fonctionnement en matière d'organisation du travail, soit parce qu'elle en est un segment et influence ainsi le processus de production, soit parce que les salariés sont mis indirectement en compétition avec des travailleurs qui réalisent une tâche identique dans des conditions différentes. Nous entendons ici évaluer si la séparation qui porte sur la nature de ce qui est sous-traité est porteuse de spécificités en matière de rapports de force inter-entreprises (par exemple en matière d'organisation du travail). Comme nous l'avons vu dans la section 1.2., les établissements qui recourent à la sous-traitance pour au moins une partie de leur activité principale recourent également à la sous-traitance pour d'autres activités (ménage, paie, informatique, etc). On peut opposer ces établissements à ceux qui recourent à la sous-traitance uniquement pour d'autres activités que leur activité principale. Nous mobilisons donc la question sur la nature de l'activité sous-traitée pour construire une chaîne appelée « **nature** » qui peut se décrire comme suit (cf. tableau 13) :

- DO^{ap} (29,5% des établissements, 32,8% des salariés) : les DO qui recourent à la sous-traitance pour au moins une partie de leur activité principale (en plus d'autres activités externalisées)
- DO^{ext} (24,2% des établissements, 29% des salariés) : les DO qui recourent à la sous-traitance pour des activités autres que leur activité principale
- $PO-DO^{ap}$ (17,1% des établissements, 15,9% des salariés) : les PO qui sont également DO pour au moins une partie de leur activité principale (en plus d'autres activités externalisées)
- $PO-DO^{ext}$ (3,5% des établissements, 3,7% des salariés) : les PO qui sont également DO pour d'autres activités que leur activité principale
- PO^{pur} (2,6% des établissements, 2,3% des salariés) : les établissements qui ne sont que PO
- Autres (23,2% des établissements, 16,3% des salariés) : les établissements qui n'ont pas de relation de sous-traitance.

Tableau 1.13 : La chaîne nature

	% d'établissements	% de salariés
DO^{ap}	29,5	32,8
DO^{ext}	24,2	29
$PO-DO^{ap}$	17,1	15,9
$PO-DO^{ext}$	3,5	3,7
PO^{pur}	2,6	2,3
Autres	23,2	16,3

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Cette chaîne ne définit pas une partition hiérarchisée des rapports de force que l'on cherche à étudier. Elle nous permettra d'étudier si des spécificités apparaissent pour les établissements qui externalisent leur activité principale, donc pour les DO^{ap} et pour les $PO-DO^{ap}$. Elle nous permettra également de tester si les logiques qui se jouent derrière la pratique de recourir à la sous-traitance diffèrent selon la nature de ce qui est externalisé, donc d'une part entre les DO^{ap} et les DO^{ext} , et d'autre part entre les $PO-DO^{ap}$ et les $PO-DO^{ext}$.

Une chaîne « report » définie selon l'intensité du recours à la sous-traitance pour les DO

Dans un second temps, nous avons cherché à enrichir la chaîne de sous-traitance à partir des questions qui permettent d'évaluer l'intensité de ces relations. Deux autres chaînes sont proposées. Elles découlent de deux visions des sources du pouvoir qu'une entreprise peut exercer sur une autre.

La première adopte l'angle du pouvoir exercé. Elle a trait à la capacité de répercuter sur l'extérieur les contraintes subies. Selon cette perspective, cette capacité paraît d'autant plus importante que le donneur d'ordres est en mesure de commander un volume important d'activité. L'intensité du recours à la sous-traitance pour les DO apparaît alors comme le premier critère de positionnement des établissements le long de cette chaîne. Conformément aux constats précédents, nous retenons le seuil de 2% du CA comme critère de séparation des donneurs d'ordres. La chaîne obtenue, que nous nommerons par la suite « **report** », peut se décrire comme suit (cf. tableau 14) :

- DO^{+2} (27,1% des établissements, 32,8% des salariés) : les DO purs qui recourent à la sous-traitance pour plus de 2% de leur CA
- DO^{-2} (26,6% des établissements, 29,1% des salariés) : les DO purs qui recourent à la sous-traitance pour moins de 2% de leur CA
- $PO-DO^{+2}$ (15,5% des établissements, 14,4% des salariés) : les PO qui sont également DO et qui recourent à la sous-traitance pour plus de 2% de leur CA
- $PO-DO^{-2}$ (5 % des établissements, 5,2% des salariés) : les PO qui sont également DO et qui recourent à la sous-traitance pour moins de 2% de leur CA
- PO^{pur} (2,6% des établissements, 2,3% des salariés) : les PO purs
- Autres (23,2% des établissements, 16,3% des salariés) : les établissements qui n'ont pas de relation de sous-traitance

Tableau 1.14 : La chaîne report

	% d'établissements	% de salariés
DO^{+2}	27,1	32,8
DO^{-2}	26,6	29,1
$PO-DO^{+2}$	15,5	14,4
$PO-DO^{-2}$	5	5,2
PO^{pur}	2,6	2,3
Autres	23,2	16,3

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Nous entendons étudier les rapports de force que peuvent exercer les DO^{+2} sur les $PO-DO$ (qu'ils soient $PO-DO^{+2}$ ou $PO-DO^{-2}$) ou sur les PO^{pur} , puis les $PO-DO^{+2}$ sur les PO^{pur} . Mais là encore, cette chaîne ne permet pas de définir une hiérarchie complète. Aucune hypothèse n'est formulée sur les rapports de force des DO^{-2} sur les $PO-DO^{+2}$ par exemple.

Une chaîne « dépendance » définie selon l'intensité de la sous-traitance reçue pour les PO

La seconde vision est celle du pouvoir subi. Elle a trait aux dépendances que connaît un établissement dont l'activité est influencée par les décisions d'un autre. Cette dépendance peut être appréciée, pour les PO, à partir de la part que représentent les commandes de leurs DO dans leur CA. Nous retenons ici le seuil de 50% pour partitionner les preneurs d'ordres. Cela permet d'opposer ceux dont les commandes des DO représentent la part majoritaire de leur activité (telle qu'on peut la mesurer par le CA) et qui comportent parmi eux des PO tout particulièrement dépendants d'un seul DO, à ceux qui sont sous-traitants sans que cela représente la majorité de leur activité. La chaîne obtenue, que nous nommerons par la suite « **dépendance** » peut se décrire comme suit (cf. tableau 15) :

- DO^{pur} (53,6% des établissements, 61,9% des salariés) : les DO purs
- PO⁻⁵⁰ (12,6% des établissements, 11,3% des salariés) : les PO dont la sous-traitance reçue est inférieure à 50% de leur CA, qu'ils soient également DO ou non
- PO⁺⁵⁰ (10,6% des établissements, 10,5% des salariés) : les PO dont la sous-traitance reçue est supérieure à 50% de leur CA, qu'ils soient également DO ou non
- Autres (23,2% des établissements, 16,3% des salariés) : les établissements en dehors des relations de sous-traitance

Tableau 1.15 : La chaîne dépendance

	% d'établissements	% de salariés
DO ^{pur}	53,6	61,9
PO ⁻⁵⁰	12,6	11,3
PO ⁺⁵⁰	10,6	10,5
Autres	23,2	16,3

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Nous ne distinguons pas ici les PO^{pur} et les PO-DO, la question de la dépendance étant considérée comme première. Ici encore, la chaîne ne définit pas une hiérarchie complète puisque les DO^{pur} peuvent reporter les contraintes qu'ils subissent à la fois sur les PO⁺⁵⁰ ou sur les PO⁻⁵⁰. En revanche, la distinction entre les PO les plus dépendants et les autres PO (relativement aux DO notamment) sera au cœur de l'analyse.

Des liens entre les chaînes

Comme nous l'avons vu précédemment, le fait de recourir à la sous-traitance pour une part importante du CA de l'établissement est fortement lié au fait que le DO sous-traite une part de son activité principale. Comme l'illustre le tableau 16 qui donne le lien entre les chaînes « nature » et « report », les établissements qui sont DO pour leur activité principale sont

surreprésentés parmi les DO^{+2} , et les PO-DO qui recourent à la sous-traitance pour leur activité principale sont surreprésentés parmi les $PO-DO^{+2}$, à savoir ceux qui recourent intensément à la sous-traitance. Cependant, comme on le constate également, tous les DO^{ap} ne sont pas des DO^{+2} , tout comme tous les DO^{-2} ne sont pas des DO^{ext} . Ainsi, ces deux chaînes, tout en étant très liées, visent à capturer des rapports de force distincts.

Tableau 1.16 : Lien entre les chaînes « nature » et « report »

	DO^{+2}	DO^{-2}	$PO-DO^{+2}$	$PO-DO^{-2}$	PO^{pur}	Autres	Ensemble
DO^{ap}	20,3	9,2	-	-	-	-	29,5
DO^{ext}	6,7	17,4	-	-	-	-	24,2
$PO-DO^{ap}$	-	-	14,3	2,8	-	-	17,1
$PO-DO^{ext}$	-	-	1,3	2,3	-	-	3,5
PO^{pur}	-	-	-	-	2,6	-	2,6
Autres	-	-	-	-	-	23,2	23,2
Ensemble	27,1	26,6	15,5	5,0	2,6	23,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Note : en gras figurent les surreprésentations

Quand on croise la chaîne « nature » à la chaîne « dépendance » (cf. tableau 17), on constate que les $PO-DO^{ap}$, *i.e.* ceux qui sous-traitent une part de leur activité principale, sont relativement plus nombreux parmi les PO^{-50} (PO purs ou PO-DO) alors que les $PO-DO^{ext}$, *i.e.* ceux qui sous-traitent d'autres activités, sont relativement plus nombreux parmi les PO^{+50} , donc les plus dépendants (PO purs ou PO-DO).

Tableau 1.17 : Lien entre les chaînes « nature » et « dépendance »

	DO^{pur}	PO^{-50}	PO^{+50}	Autres	Ensemble
DO^{ap}	29,5	-	-	-	29,5
DO^{ext}	24,2	-	-	-	24,2
$PO-DO^{ap}$	-	9,8	7,2	-	17,1
$PO-DO^{ext}$	-	1,7	1,8	-	3,5
PO^{pur}	-	1,1	1,5	-	2,6
Autres	-	-	-	23,2	23,2
Ensemble	53,7	12,6	10,6	23,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Note : en gras figurent les surreprésentations

Enfin, les chaînes « dépendance » et « report » sont évidemment liées (cf. tableau 18). L'analyse de ce lien indique que les PO^{+50} (les plus dépendants) sont relativement plus nombreux parmi les PO purs alors que lorsqu'ils sont PO, les établissements qui reportent le plus ($PO-DO^{+2}$) sont plus souvent des PO^{-50} (donc non dépendants).

Tableau 1.18 : Lien entre les chaînes « dépendance » et « report »

	DO^{+2}	DO^{-2}	$PO-DO^{+2}$	$PO-DO^{-2}$	PO^{pur}	Autres	Ensemble
DO^{pur}	27,1	26,6	-	-	-	-	53,7
PO^{-50}	-	-	9,1	2,4	1,1	-	12,6
PO^{+50}	-	-	6,4	2,6	1,5	-	10,6
Autres	-	-	-	-	-	23,2	23,2
Ensemble	27,1	26,6	15,5	5,0	2,6	23,2	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

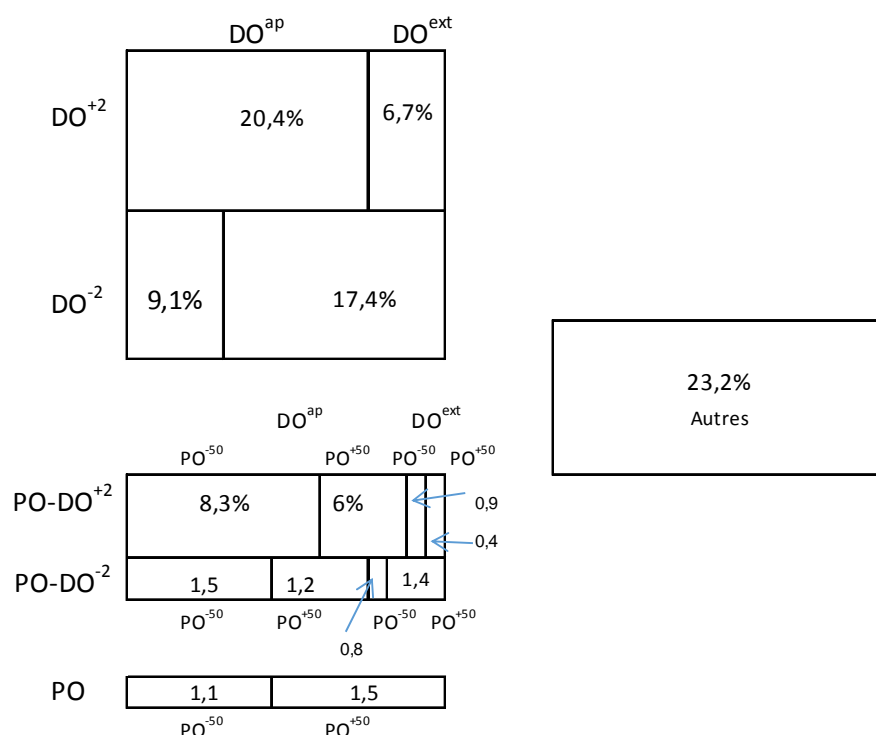
Note : en gras figurent les surreprésentations

Ainsi, en partie du fait de leur construction même, les différentes chaînes donnent des représentations relativement proches des relations hiérarchiques présentes, ou tout du moins du haut et du bas de la hiérarchie : sans exagérer la lecture verticale des différentes catégories en termes de position hiérarchique, se trouver dans le haut de la hiérarchie d'une des grilles accroît la probabilité d'être dans le haut des autres grilles également (être DO pur, être DO pour son activité principale et être un DO pour plus de 2% de son chiffre d'affaires), tout comme se trouver en bas de la hiérarchie d'une des grilles accroît la probabilité d'être en bas des autres grilles (voir schéma 1).

Les trois chaînes proposées sont donc porteuses d'une information en partie commune. La suite de l'analyse permettra de préciser l'apport de chacune. En effet, le fait de mobiliser les différentes chaînes pour étudier nos questions d'intérêt (rémunérations, organisation du travail ou instances représentatives du personnel) nous permettra de tracer un panorama des influences des rapports de force et de tenter ainsi de détecter les angles les plus marquants dans la différenciation des établissements dans les relations de sous-traitance.

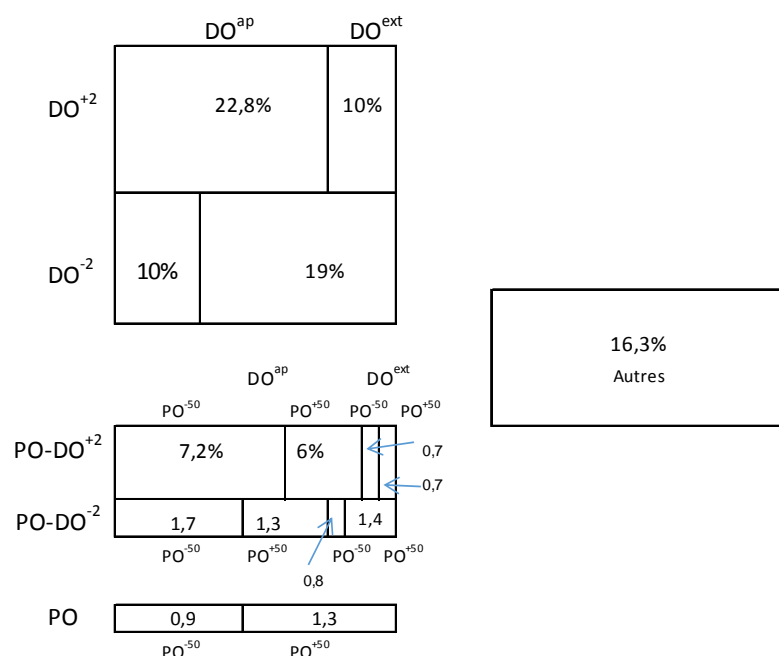
Schéma 1.1 : Représentation schématique des chaînes et de leurs intersections

a) En % d'établissements



Lecture : 6% des établissements sont à la fois $PO-DO^{+2}$, $PO-DO^{ap}$ et PO^{+50}

b) En % de salariés



Lecture : 6% des salariés sont dans des établissements qui sont à la fois $PO-DO^{+2}$, $PO-DO^{ap}$ et PO^{+50}

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

b) Secteur, taille, caractéristiques d'entreprises et vulnérabilité à la crise

Nous proposons de caractériser les groupes définis par les 3 chaînes de sous-traitance en fonction du secteur d'activité, de la taille de l'établissement et de quelques caractéristiques d'entreprises. Enfin, nous abordons la question du lien entre la position dans les chaînes et la vulnérabilité à la crise des établissements.

Les logiques sectorielles

Quelle que soit la grille de lecture, on retrouve une très nette surreprésentation des établissements des secteurs de la construction et de l'industrie dans la participation à des relations de sous-traitance (cf. tableau 19). La chaîne « nature » souligne que ces secteurs sont également ceux où la sous-traitance concernant l'activité principale est la plus fréquente alors que les chaînes « dépendance » et « report » nous invitent à différencier ces secteurs selon le poids des gros donneurs d'ordres (qu'ils soient DO^{+2} ou $PO-DO^{+2}$) dans le secteur industriel alors que la construction comprend plus de preneurs d'ordres non dépendants (PO^{-50}). Le commerce et les services se distinguent d'abord par leur position de donneurs d'ordres pour une faible part de leur CA (DO^{-2}), sous-traitant des tâches autres que leur activité principale (DO^{ext}).

Tableau 1.19 : Les chaînes de sous-traitance selon le secteur d'activité de l'établissement

	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
DO^{ap}	28,3	34,5	35,9	25,8	25,1	29,5
DO^{ext}	30,2	10,0	11,6	29,3	23,6	24,2
$PO-DO^{ap}$	10,8	35,0	29,5	11,1	16,4	17,1
$PO-DO^{ext}$	3,3	3,0	5,5	3,0	0,0	3,5
PO^{pur}	1,7	6,6	2,6	2,2	3,4	2,6
Autres	25,7	10,9	15,0	28,6	31,6	23,2
	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
DO^{+2}	23,1	31,4	34,0	25,8	29,1	27,1
DO^{-2}	35,5	13,1	13,5	29,3	19,6	26,6
$PO-DO^{+2}$	9,5	31,7	27,9	9,9	16,4	15,5
$PO-DO^{-2}$	4,6	6,4	7,0	4,1	0,0	5,0
PO^{pur}	1,7	6,6	2,6	2,2	3,4	2,6
Autres	25,7	10,9	15,0	28,6	31,6	23,2
	Commerce	Construction	Industrie	Services	NSP	Ensemble
DO^{pur}	58,6	44,5	47,5	55,1	48,7	53,7
PO^{-50}	9,1	35,4	13,9	8,1	12,0	12,6
PO^{+50}	6,7	9,3	23,7	8,2	7,8	10,6
Autres	25,7	10,9	15,0	28,6	31,6	23,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Une décomposition sectorielle plus fine met en exergue la particularité de certains secteurs des services (cf. tableau 20). Les services d'activités financières, d'assurance et immobilières se positionnent alors très fréquemment comme donneur d'ordres, même si cela concerne une part relative faible de leur chiffre d'affaires et des activités autres que leur activité principale. Dans une moindre mesure, les secteurs de l'hébergement et la restauration, du commerce mais également l'enseignement, la santé et l'action sociale ont des profils relativement similaires.

Les secteurs de l'information et de la communication, les activités de services spécialisés et les transports apparaissent comme sous-traitants mais pour beaucoup, pouvant reporter une partie des contraintes sur d'autres, pour leur activité principale et intensément pour les transports et plutôt en dehors de leur activité principale et moins intensément pour l'information et la communication et les services spécialisés. Les activités de services et de soutien apparaissent comme les principaux secteurs preneurs d'ordres purs et particulièrement dépendants.

Tableau 1.20 : Les chaînes de sous-traitance selon le secteur d'activité de l'établissement : commerce et services

	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
DO ^{sp}	27,8	28,9	29,2	28,8	34,2	28,0	25,1	22,2	24,3	29,5
DO ^{ext}	35,3	18,5	27,9	16,8	44,3	27,7	20,1	31,2	29,7	24,2
PO-DO ^{sp}	7,5	29,8	0,3	27,2	9,3	17,1	20,0	4,3	5,0	17,1
PO-DO ^{ext}	3,4	3,9	2,3	10,8	2,0	3,9	4,6	1,2	1,6	3,5
PO ^{pur}	1,0	3,7	1,5	2,0	0,0	1,6	5,3	2,8	0,4	2,6
Autres	25,0	15,2	38,9	14,4	10,3	21,8	24,9	38,4	39,1	23,2
	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
DO ⁺²	22,7	25,1	22,2	25,0	28,6	23,5	20,5	30,0	20,3	27,1
DO ⁻²	40,5	22,3	34,9	20,6	49,9	32,1	24,7	23,4	33,7	26,6
PO-DO ⁺²	6,1	25,9	1,8	25,4	7,4	14,6	17,5	3,9	5,8	15,5
PO-DO ⁻²	4,7	7,8	0,9	12,6	3,8	6,3	7,2	1,5	0,8	5,0
PO ^{pur}	1,0	3,7	1,5	2,0	0,0	1,6	5,3	2,8	0,4	2,6
Autres	25,0	15,2	38,9	14,4	10,3	21,8	24,9	38,4	39,1	23,2
	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
DO ^{pur}	63,2	47,4	57,1	45,6	78,5	55,7	45,2	53,4	54,0	53,7
PO ⁻⁵⁰	7,6	20,1	1,8	25,1	5,4	10,1	14,3	3,2	5,3	12,6
PO ⁺⁵⁰	4,3	17,3	2,3	14,9	5,9	12,5	15,6	5,0	1,6	10,6
Autres	25,0	15,2	38,9	14,4	10,3	21,8	24,9	38,4	39,1	23,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Bien que la construction et l'industrie, comme on l'a vu, apparaissent très présentes dans les chaînes de sous-traitance, quelques particularités apparaissent en décomposant plus finement les activités exercées (cf. tableau 21). Les industries extractives, les secteurs liés à l'électricité et l'eau apparaissent soit donneurs d'ordres pour leur activité principale et pour

une part importante de leur CA, soit preneurs d'ordres. La construction comprend des sous-traitants, souvent peu dépendants, mais qui peuvent aussi reporter sur d'autres en recourant à la sous-traitance pour leur activité principale et de manière intense. Enfin, l'industrie manufacturière comporte beaucoup de sous-traitants dépendants, mais également des PO-DO de toute nature.

Tableau 1.21 : Les chaînes de sous-traitance selon le secteur d'activité de l'établissement : industrie et construction

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Ensemble
DO ^{ap}	38,0	35,6	34,5	29,5
DO ^{ext}	13,8	11,3	10,0	24,2
PO-DO ^{ap}	21,7	30,5	35,0	17,1
PO-DO ^{ext}	4,3	5,6	3,0	3,5
PO ^{pur}	4,5	2,3	6,6	2,6
Autres	17,7	14,6	10,9	23,2

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Ensemble
DO ⁺²	41,1	33,1	31,4	27,1
DO ⁻²	10,7	13,8	13,1	26,6
PO-DO ⁺²	24,3	28,4	31,7	15,5
PO-DO ⁻²	1,7	7,7	6,4	5,0
PO ^{pur}	4,5	2,3	6,6	2,6
Autres	17,7	14,6	10,9	23,2

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Ensemble
DO ^{pur}	51,8	46,9	44,5	53,7
PO ⁻⁵⁰	14,3	13,8	35,4	12,6
PO ⁺⁵⁰	16,1	24,7	9,3	10,6
Autres	17,7	14,6	10,9	23,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Les différences de taille

Concernant la taille des établissements (*cf.* tableau 22), le croisement des différentes grilles de lecture souligne que ce sont surtout les donneurs d'ordres qui se distinguent comme étant de grands, voire de très grands établissements bien qu'ils soient également très présents dans les établissements de moins de 50 salariés. Les PO purs apparaissent un peu plus dans les petits établissements mais les différences de taille ne sont que très peu marquées pour les PO et les PO-DO.

Tableau 1.22 : Les chaînes de sous-traitance selon la taille de l'établissement

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 sal. et +	Ensemble
DO ^{ap}	26,6	30,4	32,5	36,8	30,6	38,1	29,5
DO ^{ext}	21,2	24,5	28,1	29,6	36,3	34,7	24,2
PO-DO ^{ap}	18,1	17,2	14,8	12,9	17,5	14,0	17,1
PO-DO ^{ext}	3,4	3,7	2,9	4,7	3,0	4,9	3,5
PO ^{pur}	3,2	2,0	2,4	2,9	2,2	1,4	2,6
Autres	27,5	22,1	19,2	13,2	10,4	6,9	23,2

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
DO ⁺²	22,3	27,9	33,7	39,4	33,2	39,8	27,1
DO ⁻²	25,5	27,1	27,0	27,1	33,7	33,0	26,6
PO-DO ⁺²	16,3	15,8	13,7	13,0	15,0	11,9	15,5
PO-DO ⁻²	5,3	5,1	4,1	4,6	5,5	7,0	5,0
PO ^{pur}	3,2	2,0	2,4	2,9	2,2	1,4	2,6
Autres	27,5	22,1	19,2	13,2	10,4	6,9	23,2

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
DO ^{pur}	47,7	54,9	60,6	66,4	66,9	72,8	53,7
PO ⁻⁵⁰	14,0	11,4	13,1	9,8	11,0	9,6	12,6
PO ⁺⁵⁰	10,7	11,6	7,0	10,7	11,7	10,7	10,6
Autres	27,5	22,1	19,2	13,2	10,4	6,9	23,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Caractéristiques structurelles des établissements selon leur position dans les chaînes

Au-delà du lien entre la taille de l'établissement et le fait d'être donneur d'ordres, l'analyse des caractéristiques d'entreprise (cf. tableau 23) montre un effet taille particulièrement important pour les donneurs d'ordres: ils font plus souvent partie d'une entreprise multi-établissements, de grande taille et relevant d'un groupe. Les donneurs d'ordres sur des activités annexes (DO^{ext}), tout comme les DO⁻², sont également surreprésentés dans les établissements anciens de plus de 50 ans alors que les PO-DO^{ap}, les PO-DO⁺² et les PO^{pur} sont davantage associés à des établissements (plus) jeunes.

Tableau 1.23 : Les chaînes de sous-traitance selon le type d'établissement

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Appartient à un groupe	Age de l'établissement				Ensemble
				moins de 9 ans	de 10 à 19 ans	de 20 à 49 ans	plus de 50 ans	
DO ^{ap}	30,1	27,1	34,7	29,7	30,0	28,8	30,2	29,5
DO ^{ext}	28,1	39,9	28,8	23,5	20,8	24,8	28,1	24,2
PO-DO ^{ap}	13,0	11,4	15,9	19,1	17,2	17,9	13,4	17,1
PO-DO ^{ext}	3,8	3,7	4,5	2,6	5,8	2,5	3,2	3,5
PO ^{pur}	2,3	1,9	2,2	1,9	3,5	3,1	0,8	2,6
Autres	22,8	15,9	14,0	23,2	22,7	22,9	24,2	23,2

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Appartient à un groupe	Age de l'établissement				Ensemble
				moins de 9 ans	de 10 à 19 ans	de 20 à 49 ans	plus de 50 ans	
DO ⁺²	26,2	27,6	32,7	27,9	25,9	27,3	27,5	27,1
DO ⁻²	32,0	39,4	30,8	25,3	25,0	26,3	30,8	26,6
PO-DO ⁺²	11,7	10,8	15,4	18,6	16,4	15,1	12,6	15,5
PO-DO ⁻²	5,1	4,4	5,0	3,1	6,5	5,3	4,0	5,0
PO ^{pur}	2,3	1,9	2,2	1,9	3,5	3,1	0,8	2,6
Autres	22,8	15,9	14,0	23,2	22,7	22,9	24,2	23,2

	Multi-étab	Entreprise de +500 sal	Appartient à un groupe	Age de l'établissement				Ensemble
				moins de 9 ans	de 10 à 19 ans	de 20 à 49 ans	plus de 50 ans	
DO ^{pur}	58,2	67,0	63,4	53,2	50,9	53,6	58,3	53,7
PO ⁻⁵⁰	9,8	8,2	10,5	10,7	13,5	14,0	9,5	12,6
PO ⁺⁵⁰	9,3	8,9	12,0	12,9	12,9	9,5	8,0	10,6
Autres	22,8	15,9	14,0	23,2	22,7	22,9	24,2	23,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

La vulnérabilité des établissements à la crise et les chaînes de sous-traitance

La vulnérabilité des établissements à la crise n'est pas non plus analogue entre les établissements (*cf.* tableau 24). Si la position dans les chaînes de sous-traitance reflète leur dépendance économique et leur capacité à reporter sur d'autres les contraintes auxquelles ils font face, cela doit certainement se refléter dans leur niveau de rentabilité (voir annexe 3 pour des premières investigations sur cette question). Si l'on s'en tient à l'étude du lien entre la position dans les chaînes et l'évolution du volume d'activité sur la période de crise (2008-2010), les PO dépendants à plus de 50% des commandes en sous-traitance, mais aussi les PO-DO au cœur des chaînes de sous-traitance (PO-DO^{ap} et PO-DO⁺²), ont davantage connu la crise alors que les établissements donneur d'ordres pour de faibles montants ou pour des activités périphériques (qu'ils soient ou non preneur d'ordres) semblent avoir été davantage épargnés.

Tableau 1.24 : Les chaînes de sous-traitance selon les variations d'activité

	Volume d'activité 2008-2010			Ensemble
	croissant	stable	décroissant	
DO ^{ap}	30,4	27,4	31,4	29,5
DO ^{ext}	24,7	25,7	21,1	24,2
PO-DO ^{ap}	15,1	15,9	22,0	17,1
PO-DO ^{ext}	3,7	3,6	3,2	3,5
PO ^{pur}	2,5	2,5	2,9	2,6
Autres	23,7	25,0	19,4	23,2

	Volume d'activité 2008-2010			Ensemble
	croissant	stable	décroissant	
DO ⁺²	26,2	26,1	30,1	27,1
DO ⁻²	28,8	27,0	22,3	26,6
PO-DO ⁺²	13,9	14,6	19,7	15,5
PO-DO ⁻²	4,8	4,9	5,6	5,0
PO ^{pur}	2,5	2,5	2,9	2,6
Autres	23,7	25,0	19,4	23,2

	Volume d'activité 2008-2010			Ensemble
	croissant	stable	décroissant	
DO ^{pur}	55,1	53,1	52,5	53,7
PO ⁻⁵⁰	11,4	13,6	13,3	12,6
PO ⁺⁵⁰	9,9	8,4	14,8	10,6
Autres	23,7	25,0	19,4	23,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

c) Qualification et formes de mobilisation du travail dans les chaînes de sous-traitance

Afin de rendre compte des formes de mobilisation du travail dans les chaînes de sous-traitance, nous explorons deux dimensions : le recours aux contrats de travail temporaires et la structure des qualifications à l'intérieur des établissements.

Sous-traitance et contrats de travail temporaires : des différences entre établissements

Quelle que soit la grille de lecture des chaînes de sous-traitance, les établissements se distinguent quant à leur recours aux formes de mobilisation du travail alternatives aux CDI que sont les contrats temporaires (CDD et travail intérimaire).

A la lecture du tableau 25, deux distinctions nous semblent importantes : celle qui oppose les établissements des chaînes aux autres établissements d'une part, et celle qui oppose les établissements selon leur position dans les chaînes d'autre part.

Les établissements en-dehors des chaînes de sous-traitance sont ainsi surreprésentés parmi les établissements qui recourent massivement aux CDD (pour plus de 10% de leur main-d'œuvre) et qui ne recourent pas du tout ou dans une très faible proportion au travail intérimaire. A l'opposé, les établissements des chaînes ont un usage moins massif des CDD et plus important du travail intérimaire.

Les trois chaînes apportent de l'information supplémentaire. Selon la nature des activités sous-traitées tout d'abord : les DO^{ext} et les DO^{ap} ont un usage différencié des contrats temporaires, les DO^{ext} se rapprochant des établissements situés en dehors des chaînes avec un faible recours au travail intérimaire et un usage plus massif des CDD. Les DO pour leur activité principale se rapprochent quant à eux des PO-DO par un usage moins marqué des CDD et un recours plus important en moyenne au travail intérimaire. Enfin, les PO^{pur} se caractérisent par un usage moyen plus massif des CDD et de l'intérim.

Tableau 1.25 : Les chaînes de sous-traitance selon le % de CDD et d'intérim

	% de CDD dans l'établissement					Taux moyen de CDD	% d'intérim dans l'établissement				Taux moyen d'intérim	Ensemble
	Absence	moins de 5%	de 5 à 10%	plus de 10%	NSP		Absence	moins de 5%	plus de 5%	NSP		
DO ^{ap}	28,6	33,5	28,3	28,8	27,7	8,6	27,6	41,5	33,5	25,7	2,6	29,5
DO ^{ext}	21,7	23,2	27,5	26,5	27,3	9,3	25,6	25,0	16,3	28,3	1,7	24,2
PO-DO ^{ap}	20,0	21,9	13,2	11,2	13,5	5,6	14,3	19,3	30,4	11,2	4,2	17,1
PO-DO ^{ext}	4,2	3,8	3,0	2,7	0,0	6,1	3,5	3,9	3,2	1,5	1,7	3,5
PO ^{pur}	4,1	0,8	1,5	2,5	0,0	9,8	2,3	0,7	4,8	23,5	4,9	2,6
Autres	21,3	16,8	26,6	28,4	31,6	11,6	26,7	9,6	11,9	9,9	1,0	23,2

	% de CDD dans l'établissement					Taux moyen de CDD	% d'intérim dans l'établissement				Taux moyen d'intérim	Ensemble
	Absence	moins de 5%	de 5 à 10%	plus de 10%	NSP		Absence	moins de 5%	plus de 5%	NSP		
DO ⁺²	25,2	29,3	29,4	26,6	26,3	8,8	24,7	40,1	32,5	36,0	2,8	27,1
DO ⁻²	25,2	27,4	26,3	28,7	28,7	9,0	28,5	26,4	17,2	17,9	1,6	26,6
PO-DO ⁺²	18,3	19,9	12,6	9,7	11,3	5,6	13,1	18,0	27,3	12,7	4,1	15,5
PO-DO ⁻²	6,0	5,8	3,6	4,1	2,2	5,7	4,8	5,2	6,3	0,0	2,9	5,0
PO ^{pur}	4,1	0,8	1,5	2,5	0,0	9,8	2,3	0,7	4,8	23,5	4,9	2,6
Autres	21,3	16,8	26,6	28,4	31,6	11,6	26,7	9,6	11,9	9,9	1,0	23,2

	% de CDD dans l'établissement					Taux moyen de CDD	% d'intérim dans l'établissement				Taux moyen d'intérim	Ensemble
	Absence	moins de 5%	de 5 à 10%	plus de 10%	NSP		Absence	moins de 5%	plus de 5%	NSP		
DO ^{pur}	50,3	56,7	55,8	55,3	54,9	8,9	53,2	66,5	49,8	53,9	2,2	53,7
PO ⁻⁵⁰	14,2	13,7	10,6	10,4	10,8	6,8	11,0	13,0	20,7	16,6	3,7	12,6
PO ⁺⁵⁰	14,1	12,8	7,1	5,9	2,7	5,4	9,2	10,9	17,7	19,6	4,2	10,6
Autres	21,3	16,8	26,6	28,4	31,6	11,6	26,7	9,6	11,9	9,9	1,0	23,2
Ensemble	40,0	18,1	18,8	21,4	1,7		77,3	7,5	14,8	0,4		100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Sous-traitance de l'activité principale et le fait d'être en position de preneur d'ordres sont ainsi associés à un recours plus important au travail intérimaire et moindre aux CDD.

L'intensité du recours à la sous-traitance va de pair également avec un usage important de l'intérim : les DO, qu'ils soient PO ou non, mobilisent davantage de travail intérimaire quand leur recours à la sous-traitance est plus intense que quand ils ne recourent que faiblement à la sous-traitance.

Sous-traitance et structure des qualifications : une lecture verticale des chaînes

La lecture du tableau 26 fait apparaître une présence plus massive des cadres dans « le haut » des chaînes de sous-traitance et une présence plus massive des ouvriers dans le « bas ». Les établissements en-dehors des chaînes enregistrent quant à eux un taux moyen d'employés plus important.

Tableau 1.26 : Taux moyen des différentes qualifications selon la position des établissements

	Cadres	Prof. int.	Employés	Ouvriers
DO ^{ap}	12,9	18,3	29,9	37,7
DO ^{ext}	12,9	20,9	40,6	23,7
PO-DO ^{ap}	11,2	15,4	15,2	57,0
PO-DO ^{ext}	10,7	18,4	29,7	40,3
PO ^{pur}	8,8	10,9	21,1	57,3
Autres	8,3	17,6	44,4	27,8

	Cadres	Prof. int.	Employés	Ouvriers
DO ⁺²	12,8	18,5	30,3	36,6
DO ⁻²	13,0	20,4	39,1	26,1
PO-DO ⁺²	11,4	15,1	15,0	57,2
PO-DO ⁻²	10,2	18,3	25,7	44,8
PO ^{pur}	8,8	10,9	21,1	57,3
Autres	8,3	17,6	44,4	27,8

	Cadres	Prof. int.	Employés	Ouvriers
DO ^{pur}	12,9	19,5	34,7	31,4
PO ⁻⁵⁰	10,2	14,3	18,4	55,8
PO ⁺⁵⁰	11,6	16,5	17,7	53,0
Autres	8,3	17,6	44,4	27,8

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Cette lecture « verticale » peut être approfondie par l'analyse de la distribution des établissements selon leur position dans les chaînes et leur structure des qualifications (tableau 27). En effet, les DO, que ce soit sur leur activité principale ou non, qu'ils le soient fortement ou plus faiblement, sont surreprésentés dans les établissements ayant plus de 20% de cadres. Les PO-DO et les PO sont quant à eux surreprésentés dans les établissements n'employant aucun cadre.

Les établissements qui emploient une forte proportion d'ouvriers (plus de 75%) se situent davantage dans le « cœur » des chaînes de sous-traitance (PO-DO^{ap}, PO-DO⁺² et PO^{pur}), les DO pour leur activité principale étant eux-mêmes plus fréquemment présents parmi les établissements employant une proportion importante d'ouvriers que les DO pour des activités périphériques.

La structure des qualifications peut donc être associée à une lecture verticale des chaînes (Perraudin et *alii*, 2014) mais elle est également liée à la nature de l'activité sous-traitée. L'analyse des formes d'organisation du travail revient sur cette dimension des qualifications.

Tableau 1.27 : Répartition des établissements selon la part des qualifications

	% de cadres			% de professions intermédiaires			% d'employés			% d'ouvriers			ensemble
	0%	de 0 à 20%	plus de 20%	moins de 2%	de 2 à 30%	plus de 30%	moins de 10%	de 10 à 70%	plus de 70%	moins de 2%	de 2 à 75%	plus de 75%	
DO ^{ap}	20,6	31,8	35,6	21,5	31,9	28,6	28,7	31,5	24,5	26,1	30,9	27,5	29,5
DO ^{ext}	19,0	25,1	28,9	15,4	24,4	31,1	17,0	25,8	30,3	32,3	25,4	11,7	24,2
PO-DO ^{ap}	20,4	15,9	15,8	17,5	18,7	12,0	31,8	14,4	2,5	7,9	14,2	36,1	17,1
PO-DO ^{ext}	3,6	3,7	3,0	3,9	3,3	3,8	3,8	3,7	2,7	2,9	3,7	3,6	3,5
PO ^{pur}	3,1	2,9	1,2	4,7	2,7	0,6	4,0	2,2	1,6	1,3	2,2	5,2	2,6
Autres	33,3	20,6	15,5	37,0	19,0	23,9	14,8	22,3	38,5	29,5	23,6	15,8	23,2

	% de cadres			% de professions intermédiaires			% d'employés			% d'ouvriers			ensemble
	0%	de 0 à 20%	plus de 20%	moins de 2%	de 2 à 30%	plus de 30%	moins de 10%	de 10 à 70%	plus de 70%	moins de 2%	de 2 à 75%	plus de 75%	
DO ⁺²	18,9	28,9	32,2	21,1	28,3	26,5	27,8	27,5	22,7	25,1	27,5	25,4	27,1
DO ⁻²	20,7	28,1	32,4	15,7	28,0	33,2	17,9	29,9	32,0	33,3	28,8	13,9	26,6
PO-DO ⁺²	17,8	15,0	14,4	16,8	16,6	11,6	29,0	13,3	1,7	7,1	13,0	32,8	15,5
PO-DO ⁻²	6,2	4,7	4,4	4,7	5,5	4,2	6,6	4,8	3,5	3,7	4,9	6,9	5,0
PO ^{pur}	3,1	2,9	1,2	4,7	2,7	0,6	4,0	2,2	1,6	1,3	2,2	5,2	2,6
Autres	33,3	20,6	15,5	37,0	19,0	23,9	14,8	22,3	38,5	29,5	23,6	15,8	23,2

	% de cadres			% de professions intermédiaires			% d'employés			% d'ouvriers			ensemble
	0%	de 0 à 20%	plus de 20%	moins de 2%	de 2 à 30%	plus de 30%	moins de 10%	de 10 à 70%	plus de 70%	moins de 2%	de 2 à 75%	plus de 75%	
DO ^{pur}	39,6	56,9	64,6	36,9	56,3	59,7	45,6	57,4	54,7	58,4	56,3	39,2	53,7
PO ⁵⁰	16,0	11,8	10,0	15,5	13,5	7,3	20,6	11,5	3,8	6,2	11,1	24,1	12,6
PO ⁺⁵⁰	11,1	10,7	10,0	10,7	11,2	9,1	19,0	8,9	3,0	5,9	9,0	20,8	10,6
Autres	33,3	20,6	15,5	37,0	19,0	23,9	14,8	22,3	38,5	29,5	23,6	15,8	23,2
Ensemble	28,2	53,5	18,3	18,3	62,2	19,6	29,1	51,9	19,1	18,8	62,2	19,0	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

1.5 Questions méthodologiques

A ce stade, et avant d'étudier les hypothèses formulées sur les implications des chaînes de sous-traitance sur les relations de travail, plusieurs points, d'ordre méthodologique, doivent être précisés.

Tout d'abord, comme on l'a vu, eu égard au changement de la question permettant de dénombrer les DO dans la vague de 2011 de l'enquête REPONSE et son effet sur le nombre d'établissements de cette catégorie, le fait de ne pas être inscrit dans des relations de sous-traitance concerne des établissements particuliers à bien des égards : ils sont surreprésentés dans les secteurs des arts et autres services, de l'enseignement, de la santé et du social, ou de l'hébergement et de la restauration, et sont nettement sous-représentés dans l'industrie, la construction ou les transports. Ils sont nombreux (27%) parmi les établissements de 11 à 20 salariés et sont très peu présents dans les plus grands établissements. Ils sont plus de 40% à faire partie d'une association. On peut ajouter que les RD ont souvent été en difficulté pour répondre à diverses questions de l'enquête (âge de l'établissement, part de marché, etc). Dès lors, cette catégorie ne peut être une « référence » à laquelle on pourrait comparer les établissements des chaînes de sous-traitance. Elle apparaît davantage « hors champ de notre étude ». Les analyses qui suivent seront centrées sur la manière dont les relations de travail sont modulées le long des chaînes et non sur les comparaisons entre les établissements situés dans et hors des chaînes, sans que ces établissements ne soient retirés de l'échantillon.

Les questions au cœur de notre analyse portant sur les relations de sous-traitance au niveau de leur nature et de leur intensité, l'étude est menée sur le sous-échantillon des établissements pour lesquels le RD a su répondre aux différentes questions relatives à la sous-traitance (comme on l'a vu dans la partie 1.1.b). Nous excluons ainsi 7% des établissements de l'échantillon de l'enquête REPONSE, qui sont particuliers, notamment en matière de taille d'établissements (davantage de gros établissements, puisqu'ils sont 24% parmi les établissements de 500 salariés et plus). Bien que la proportion de non-réponses aux questions ayant permis de construire chaque chaîne diffère d'une chaîne à l'autre, nous avons choisi de travailler sur un échantillon homogène plutôt que de changer d'échantillon selon la chaîne de sous-traitance que l'on considère. En effet, l'objectif est ici de dresser un panorama en confrontant les différents angles d'analyse qu'apportent les trois chaînes. Mais cela n'a de sens que si l'échantillon reste le même d'une prise de vue à l'autre. La perte de ces observations semble peu problématique puisqu'elle concerne de manière plus importante des grands établissements, qui sont déjà très présents et surreprésentés dans l'échantillon de REPONSE¹⁰.

Un troisième point concerne l'échantillon brut de l'enquête et les précautions à prendre quant aux résultats obtenus. Les différentes investigations menées dans cette étude nous ont, à plusieurs reprises, fait apparaître des écarts très importants entre statistiques pondérées et non pondérées. Ce constat peut être couramment fait quand on étudie des données d'enquête auprès des entreprises, dont les échantillons bruts pondèrent souvent davantage les gros établissements que les petits. Cependant, il nous semble que ce problème est particulièrement présent dans cette enquête, peut-être en partie parce que le

¹⁰ Il aurait cependant été nécessaire de recalculer des pondérations tenant compte de l'exclusion de ces 468 établissements, ce qui n'a pas été fait ici.

champ a été étendu aux petits établissements de 11 à 20 salariés qui restent difficiles néanmoins à interroger, mais sans doute également parce que les enquêteurs sont intervenus dans une période où la crise frappait les établissements de manière très importante. Finalement, les établissements présents dans l'échantillon paraissent particuliers. Si les pondérations sont construites afin de rendre l'échantillon représentatif sur les dimensions notamment de taille et de secteur, il nous semble que des difficultés peuvent apparaître lors du passage aux estimations économétriques, qui n'incluent pas de pondérations. Ces problèmes peuvent être d'autant plus importants que l'échantillon non seulement surreprésente les gros établissements, mais que les gros établissements effectivement présents dans l'échantillon ne sont pas suffisamment « représentatifs » en particulier quant à la disparité des secteurs (une proportion de postes qui relèvent du manufacturier qui paraît trop élevée quand on exploite les fichiers poste DADS, cf. partie 2.1.b). Cela peut également se répercuter sur les statistiques descriptives même quand elles sont pondérées. En effet, si ce que l'on a constaté à partir des DADS nous permet de penser que les plus gros établissements sont particuliers, on peut faire le pronostic que c'est aussi le cas pour les petits, et cela avec des conséquences importantes pour notre analyse. Les petits établissements sont vraisemblablement plus réticents ou hostiles à répondre à ce genre d'enquête sur les relations professionnelles et la gestion de l'emploi de leur établissement, et cela d'autant plus que leurs relations professionnelles sont ternes voire inexistantes ou que leurs relations de travail sont « contrôlées » par un donneur d'ordres. Ils le sont aussi durant une période de crise qui les a certainement particulièrement fragilisés. Ces difficultés sont d'autant plus importantes que l'on a déjà peu de preneurs d'ordres purs dans l'échantillon, en partie parce que l'extension de la question sur le recours à la sous-traitance, en incluant la mention « y compris le ménage », conduit sans doute à réduire la part des établissements qui ne sont pas du tout DO, mais également parce que l'enquête porte sur des thématiques sur lesquelles les PO ne sont peut-être pas les plus à l'aise. Au final, on peut penser que l'échantillon comporte des petits établissements très « sélectionnés » eu égard à nos questions de recherche.

Le dernier point sur lequel il faut insister porte sur la méthodologie à adopter pour traiter des questions qui nous intéressent. Faut-il recourir à des estimations économétriques, qui corrigent des effets qui peuvent transiter par différentes variables de « contrôle » ? La réponse est évidemment positive tant qu'il s'agit de seules variables de contrôle, mais la question se pose sur le statut de contrôle de variables comme la taille, le secteur ou la structure des qualifications par exemple. Le recours généralisé à la sous-traitance a pour effet de déformer la répartition des établissements par secteur, taille et qualification de leur main-d'œuvre, et c'est d'ailleurs le propre de la sous-traitance, et peut-être même son enjeu, que de faire faire une partie de son activité dans des établissements qui sont plus petits, peut-être de secteurs particuliers, en externalisant les moins qualifiés, etc. Dit autrement, contrôler de la taille, du secteur ou des qualifications vient capturer les effets de la sous-traitance elle-même. Ainsi la sous-traitance œuvre à réduire la taille des établissements et une part de la faiblesse de la représentation collective dans les

établissements PO tient précisément à cette dynamique. De même, si les entreprises construisent, par la sous-traitance, une division inter-entreprises alors, aussi bien la structure des qualifications que l'organisation du travail se structurent de manière différenciée au sein du tissu productif du fait même de la sous-traitance. Il est donc essentiel de ne pas se contenter de mener des estimations toutes choses égales par ailleurs. L'analyse des statistiques descriptives occupera donc une place importante dans notre analyse. Cependant, tous les DO ne sont pas de gros établissements d'un secteur particulier avec la totalité de leur main-d'œuvre cadre et tous les PO ne sont pas petits, appartenant à des autres secteurs et avec uniquement des salariés non qualifiés. Ainsi, on contrôlera de la qualification de la main-d'œuvre, du secteur, de la taille de l'établissement notamment quand on analysera les effets des chaînes sur les dimensions d'intérêt mais la lecture des résultats se fera en parallèle de l'analyse des statistiques descriptives sans contrôle, qui rend compte du processus de modulation du tissu productif selon ces dimensions. On verra aussi alors que les positions des établissements dans les chaînes ont un effet propre, un effet « supplémentaire ».

II- Des salaires différenciés le long de la chaîne de sous-traitance

Les relations de sous-traitance instaurent une différenciation des conditions économiques de production. Nous faisons l'hypothèse que les rapports de force induits par les relations de sous-traitance offrent aux donneurs d'ordres des marges de manœuvre plus grandes en matière de rentabilité¹¹. Les preneurs d'ordres se voient imposer une stratégie de minimisation des coûts dont l'impact doit peser sur leur rentabilité mais également sur la rémunération de leurs salariés. Un tel décalage peut résulter de la négociation du contrat de sous-traitance où la concurrence par les prix affecte la capacité des preneurs d'ordres à être rentables. Elle peut refléter une politique de rémunération spécifique.

Une étude de cas réalisée sur les négociations salariales dans les centres d'appel (Castel, Delahaie et Petit, 2013) illustre bien ce point. La rémunération du travail constituant le principal vecteur de coût dans ce secteur, le taux de rémunération horaire est ici au cœur de la négociation du contrat de sous-traitance. C'est d'abord là-dessus que se joue la concurrence entre preneurs d'ordres pour obtenir un marché.

Pour notre étude, le défaut de données fiables relatives aux comptes de résultat pour analyser la rentabilité nous conduit à focaliser notre analyse empirique sur la seule question des rémunérations. Nous faisons alors l'hypothèse que les rapports de force propres aux relations de sous-traitance pèsent sur les rémunérations des preneurs d'ordres, sans pouvoir vérifier s'ils pèsent également sur leurs taux de rentabilité. Nous rejoignons ici les hypothèses avancées par Grimshaw et Rubery (2005) ou Houssiaux (1957) dans leur analyse des liens entre relations de sous-traitance et emploi.

Finalement, l'hypothèse testée est que les rapports de force qui se jouent dans les relations de sous-traitance se reflètent dans les salaires des PO : plus on descend dans la chaîne, plus les rémunérations versées aux salariés seront faibles puisque les donneurs d'ordres imposent des contraintes sur les coûts des sous-traitants, qu'ils soient uniquement DO ou PO-DO.

L'impact de ces jeux de contraintes sur les DO, et en particulier selon l'intensité de la sous-traitance confiée, n'est pas trivial. Si notre hypothèse implique que la position de donneur d'ordres donne des marges de manœuvre supplémentaires en matière de rentabilité ou de dépenses de travail, rien ne dit que les DO choisiront effectivement d'utiliser ces marges de manœuvre pour rémunérer davantage leurs salariés. De fait, la position de donneur d'ordres crée une concurrence entre salariés du DO et ceux des PO qui peut être utilisée comme moyen de pression et de modération salariale par le DO (relativement à un employeur en

¹¹ Voir annexe 3 pour des premiers éléments d'analyse de la rentabilité différenciée selon la position de l'établissement dans la chaîne globale de sous-traitance, que nous n'avons pu poursuivre en raison de l'impossibilité d'avoir les données ESANE indispensables à cette analyse.

dehors de toute relation de sous-traitance). Si on attend bien une plus grande rentabilité des DO, l'influence de leur position de DO sur les salaires est ambiguë.

D'un point de vue empirique, plusieurs études, notamment aux Etats-Unis, montrent que le recours à la sous-traitance peut être motivé par la volonté des entreprises d'éviter des avantages accordés à la main-d'œuvre directement salariée. Cela peut être des avantages en matière de santé et de retraites (Houseman et Polivka, 2000) et/ou en termes de rémunération (Abraham et Taylor, 1996). Cette hypothèse est formulée le plus souvent en termes de salaire d'efficience dans sa version fondée sur les normes d'équité (Akerlof et Yellen, 1990) : ces dernières empêchant les entreprises de payer différemment les salariés permanents et les salariés temporaires, la sous-traitance est alors interprétée comme un moyen de les contourner. Selon cette logique, le recours à la sous-traitance est d'autant plus important que les salaires versés par l'entreprise à sa main-d'œuvre directement salariée sont avantageux, le recours à la sous-traitance lui permettant de ne faire bénéficier de salaires élevés qu'une frange restreinte de sa main-d'œuvre¹². C'est ce que nous avons obtenu dans une étude antérieure portant sur le recours à la sous-traitance dans l'industrie en France dans le début des années 2000 (Perraudin et alii., 2013) où les résultats indiquent que les entreprises qui ont un coût du travail élevé sont aussi celles qui recourent davantage à la sous-traitance, et cela, à structure des qualifications donnée. Ce lien positif entre recours à la sous-traitance et niveau des rémunérations conforte l'hypothèse d'une segmentation entre *core* et *periphery* au sein même des firmes (Atkinson, 1984).

Ces travaux se placent du point de vue de la stratégie de mobilisation de travail du donneur d'ordres. Une perspective plus large peut être prise en instaurant un parallèle entre salariés selon le type d'entreprise dans laquelle ils travaillent. Dès lors, c'est l'influence de la position de l'établissement dans la relation de dépendance sur le niveau des salaires versés qui est évaluée.

Cette manière d'analyser le lien entre rémunération et sous-traitance est mobilisée par Berlinski (2008). Celui-ci étudie le différentiel de rémunération entre les salariés de l'entreprise et des travailleurs employés par une entreprise sous-traitante qui réalisent la même tâche (le travail est mené pour deux types d'activité : le nettoyage et la sécurité). Le différentiel de rémunération qui reste inexpliqué par les caractéristiques des travailleurs et des entreprises s'avère positif (de plus de 16 %), ce que l'auteur interprète comme le signe

¹² Les travaux de Abraham et Taylor (1996), reposant sur des données issues d'un questionnaire annexe de l'enquête *Industry Wage Survey* (IWS) dans le secteur manufacturier des années 1986 et 1987, montrent qu'externaliser les activités de nettoyage et d'entretien (qui correspondent aux activités de services les moins qualifiées) répond principalement à un besoin de réduire le coût du travail horaire. Houseman (2001), à partir de l'enquête *Current Population Survey Supplement on Contingent and Alternative Work Arrangements* de 1995, 1997 et 1999, trouve une influence positive et significative des prestations sociales d'entreprises versées sur le recours au travail flexible, à part pour les travailleurs indépendants. Gramm et Schnell (2001), à partir de leurs propres données d'enquête de 1994-1996 sur les établissements de l'Alabama, trouvent que la probabilité de recourir à la sous-traitance est reliée positivement aux salaires des salariés en interne relativement aux salaires d'autres salariés équivalents dans l'industrie.

que le recours à la sous-traitance peut servir à réduire les salaires et cotisations sociales associés au travail mobilisé.

Dans une étude antérieure (Perraudin et *alii.*, 2014), nous avons eu l'occasion de mener une analyse dont la logique est proche. Le travail économétrique développé alors étudie les différentiels de salaire, non pas des salariés selon la nature de la relation de travail qui les lie au bénéficiaire de leur prestation de travail, mais entre établissements selon leur position dans la chaîne de dépendance économique interentreprises. L'analyse repose sur l'appariement de l'enquête REPONSE 2004-2005 avec des données de synthèse au niveau établissement issues des Déclarations de données sociales de 2005 (DADS, Insee) qui fournissent la moyenne et la médiane des salaires versés dans l'établissement par qualification. Il s'agit des salaires horaires nets pour trois niveaux de qualification : salariés très qualifiés, ouvriers et employés qualifiés et ouvriers et employés non qualifiés (selon la typologie de Burnod et Chenu, 2001).

Les résultats indiquent que la médiane des salaires horaires versés aux salariés de l'établissement se différencie de manière significative selon la position de l'établissement dans la hiérarchie des relations de sous-traitance. Pour chaque type de qualification, il existe des différentiels de rémunérations qui reflètent la hiérarchie du tissu productif : les salaires sont plus faibles dans les établissements qui sont preneurs d'ordres purs, puis dans les établissements qui sont à la fois preneurs d'ordres et donneurs d'ordres, alors qu'ils sont plus élevés dans les établissements qui sont donneurs d'ordres purs, et cela de manière significative pour les trois niveaux de qualification, une fois contrôlé des caractéristiques de l'établissement et de la main-d'œuvre¹³.

L'approche adoptée ici prolonge la précédente. Elle constitue également une analyse du lien entre position dans la hiérarchie de sous-traitance et niveau de rémunération. Son apport consiste d'abord dans les données mobilisées : l'enquête REPONSE 2010-2011 nous conduit à porter un regard plus fin et multidimensionnel sur les relations de sous-traitance, et la mobilisation des DADS postes nous permet de mieux contrôler des caractéristiques individuelles et d'étudier la dynamique des salaires en même temps que leurs niveaux. Enfin, l'analyse porte sur une période plus récente (2008-2010), qui correspond à une crise majeure, ce qui nous permet d'étudier la plus forte vulnérabilité des PO durant cette crise. Ce sont donc les deux chaînes, report et dépendance, qui seront au cœur de cette analyse afin d'étudier si les PO les plus dépendants sont ceux qui restreignent le plus les rémunérations, relativement aux autres PO et aux DO, ainsi que de voir ce qu'il en est selon l'intensité de la sous-traitance confiée. Après avoir présenté les choix méthodologiques,

¹³ Ces résultats vont dans le même sens que d'autres travaux empiriques que l'on trouve dans la littérature. Ainsi Thèvenot et Valentin (2005) mettent en évidence que, pour la France, sur l'année 2000, la rémunération moyenne est plus faible dans les entreprises preneurs d'ordres relativement à celles qui ne le sont pas. Pour les Etats-Unis, de plus faibles rémunérations (Erickcek, Houseman et Kalleberg, 2003 ; Segal et Sullivan, 1995) ont, entre autres, été mises en évidence pour les travailleurs extériorisés tandis que la compression des salaires et la perte d'éléments de protection sociale sont pointées, aussi bien dans l'industrie textile au Canada (Jalette, Charrest et Vallée, 2002) que dans les transports et la construction en Australie (Mayhew et Quinlan, 2001).

nous interrogeons dans un premier temps la hiérarchie salariale mise en avant dans les études précédentes au regard de nos différentes lectures de la chaîne de sous-traitance. C'est ensuite la dynamique de cette hiérarchie que nous pouvons étudier (du moins entre 2008 et 2010) : s'est-elle renforcée ou atténuée ?

2.1 Choix méthodologiques

L'hypothèse que l'on se propose d'étudier est celle d'une compression du coût du travail et des rémunérations quand on descend dans les chaînes de sous-traitance. Si la sous-traitance conduit à externaliser les emplois les moins qualifiés (cf. infra), les rémunérations des emplois dans le haut des chaînes se retrouvent être les plus élevées. Ce résultat est en soi très important, il illustre les pratiques mêmes d'externalisation des emplois d'exécution de la part des donneurs d'ordres qui leur permettent de se centrer sur une main-d'œuvre qualifiée. Cependant, il importe également d'approfondir l'analyse afin de voir si le coût du travail, au-delà de la qualification des emplois, est compressé quand on descend dans les chaînes. Nous avons alors choisi d'étudier d'une part le salaire horaire (brut) comme proxy du coût du travail et d'autre part de nous placer au niveau individuel afin de contrôler des caractéristiques des salariés et de saisir ainsi la différenciation du salaire horaire au-delà de ses déterminants individuels, selon la position de l'établissement dans les chaînes de sous-traitance. Nous présentons la base de données que nous avons alors constituée pour étudier les salaires horaires au niveau individuel puis le champ de l'étude.

a) La base de données

Les fichiers « poste » des DADS, construits par l'INSEE, renseignent chaque année sur l'ensemble des salariés présents dans les établissements du secteur privé en France métropolitaine et dans les DOM. Au départ, les fichiers sont classés sur une base régionale. Pour une année donnée, chaque observation correspond à une période de travail pour un individu dans un établissement. Nous disposons alors du salaire brut et du salaire net, du total des heures travaillées, de la qualification de l'individu (mais non de son diplôme), de la nature de son contrat, ainsi que des informations sur l'établissement auquel appartient le salarié (taille et secteur d'activité par exemple). L'appariement avec l'enquête REPONSE se fait à partir de l'identifiant de l'établissement.

L'étude est restreinte aux périodes de travail dans les établissements présents dans l'enquête REPONSE 2010-2011, pour les DADS « poste » 2009 et 2010. Ainsi, le champ de l'analyse est celui de l'enquête REPONSE : les établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole. Au-delà des attentions particulières à avoir quand on traite les fichiers « poste » des DADS (duplication de postes entre la région d'habitation et la région de travail), nous avons exclu quelques observations correspondant aux dirigeants.

Pour **l'analyse statique**, nous avons apparié les données DADS pour une année avec REPONSE. Ici, nous avons pris la version la plus proche temporellement i.e. nous avons

associé les DADS 2010 avec les données de REPONSE 2010-2011. A titre de contrôle, un autre appariement est fait avec la base DADS 2009.

Pour **l'analyse dynamique**, nous utilisons le fait que les DADS poste, qui sont des bases annuelles, contiennent les valeurs pour l'année en cours (n) et l'année passée (n-1). Ainsi, à partir des DADS 2010 par exemple, nous avons les informations sur les salariés présents dans l'entreprise en 2010 mais également les salariés présents en 2009 et nous pouvons identifier les salariés stables entre ces deux années.

Par construction, nous ne pouvons pas, en revanche, identifier les salariés présents plus de 2 années d'affilée¹⁴. L'appariement de REPONSE avec les DADS 2010 nous permet une lecture dynamique des salaires individuels entre 2009 et 2010. Symétriquement, l'appariement de REPONSE avec les DADS 2009 nous permet une lecture dynamique des salaires individuels entre 2008 et 2009. La dynamique des salaires est donc étudiée sur deux périodes : pour 2008-2009 et pour 2009-2010.

b) Le champ de l'étude

Le salaire horaire est évalué en rapportant la rémunération annuelle brute aux heures travaillées pour chaque individu dans un établissement. Cette évaluation est alors très sensible aux durées particulières (très faibles par exemple) ou à des emplois temporaires faiblement rémunérés ou qui bénéficient d'aides de l'Etat (la rémunération renseignée dans les DADS étant celle de l'employeur). Comme il est possible que les établissements mobilisent de manière différenciée ce type d'emplois le long des chaînes, l'étude des salaires horaires se centre sur les emplois « typiques » au niveau des postes de travail. Cela est d'autant plus important que les estimations de modèles linéaires (par MCO ou MCG) sont très sensibles aux valeurs extrêmes. Nous travaillons donc sur un échantillon de salariés qui occupent des emplois ordinaires, non annexes, en poste principal dans un établissement de REPONSE.

- on exclut les postes non ordinaires (à savoir les apprentis, les emplois aidés, les stagiaires) qui ont des rémunérations particulières.
- on exclut les postes annexes (postes caractérisés par très très peu d'heures ou des salaires horaires très particuliers), plus nombreux dans les établissements en dehors des relations de sous-traitance (1,9% contre 0,5-0,7% dans les établissements ayant des relations de sous-traitance).
- on exclut les postes secondaires et on ne conserve, pour chaque individu, que le poste principal dans les établissements de REPONSE. L'idée est que les postes secondaires peuvent avoir des salaires horaires extrêmes, et que l'on préfère rester sur des emplois typiques. C'est aussi important pour les analyses économétriques.

¹⁴ Il faudrait alors avoir les DADS panel mais nous perdrons l'exhaustivité au niveau de l'établissement.

Alors qu'on estime des équations individuelles de salaires, cela évite de considérer séparément des observations correspondant aux mêmes individus.

- on enlève les postes qui ont des valeurs extrêmes (très faibles ou très élevées) pour le salaire horaire en n et $n-1$ (1% de chaque côté de la distribution). Lorsque l'on s'intéresse à la dynamique des salaires, nous excluons également les postes correspondant à des valeurs extrêmes de l'évolution des salaires et des heures travaillées (2% de chaque côté de la distribution).
- on exclut les postes des établissements qui n'ont pas répondu aux questions relatives à la sous-traitance dans REPONSE.

Pour la base 2010, l'échantillon final comprend 730 065 salariés concernant 3 499 établissements avant ces traitements et 685 879 salariés et autant d'établissements après. Pour la base 2009, l'échantillon final comprend 744 452 salariés concernant 3 501 établissements avant ces traitements et 714 672 salariés et autant d'établissements après.

Pour l'analyse dynamique menée sur les emplois stables deux années consécutives, l'échantillon de 2010 comprend 574 722 salariés concernant 3 495 établissements avant ces traitements et 574 721 salariés concernant 3 495 établissements après, et l'échantillon de 2009 comprend 596 053 salariés concernant 3 465 établissements avant ces traitements et 595 817 salariés de 3 464 établissements après.

Les données sont appariées avec celles de SINAPSE qui permettent de savoir si un établissement a utilisé du chômage partiel une année donnée. En effet, ce contrôle est essentiel puisque les rémunérations versées par l'employeur seront alors plus faibles sans que les heures déclarées dans les DADS n'en soient affectées. Aucun établissement n'est perdu dans cet appariement de sorte qu'il ne modifie pas nos échantillons.

Ces appariements ne modifient que peu la structure de l'échantillon par établissement. L'analyse de la structure de l'échantillon par postes donne toutefois un regard un peu différent. La part des postes appartenant au secteur de l'industrie manufacturière apparaît notamment comme particulièrement élevée : à plus de 36%. Si nos statistiques descriptives sont pondérées et corrigent cette distorsion, ce point reste toutefois important, notamment pour l'analyse économétrique : la situation des grands établissements de l'industrie sera mieux estimée.

2.2 Analyse statique : la hiérarchie des salaires

Un premier constat porte sur l'analyse des niveaux de salaires selon la position de l'entreprise employeur dans la chaîne de sous-traitance (voir tableau 1). Nous calculons ici des salaires horaires moyens sur l'ensemble des établissements et par sous-groupe des chaînes (en pondérant par le poids des établissements dans l'enquête REPONSE et par la taille de l'établissement en nombre d'heures travaillées).

Tableau 2.1 : Salaires horaires bruts moyens

	2009	2010
Ensemble	17,5	17,9
<i>Chaîne dépendance</i>		
DO ^{pur}	18,3	18,8
PO ⁻⁵⁰	17,1	17,3
PO ⁺⁵⁰	16,6	16,8
Autres	14,6	14,9
<i>Chaîne report</i>		
DO ⁺²	18,4	18,8
DO ⁻²	18,3	18,9
PO DO ⁺²	17,2	17,4
PO DO ⁻²	16,6	17,0
PO ^{pur}	14,4	14,4
Autres	14,6	14,9

Champ : salariés des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole
Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de
l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Les salaires horaires moyens sont hiérarchisés le long des chaînes de sous-traitance, ils sont les plus élevés en haut des chaînes pour les donneurs d'ordres et ils décroissent quand on descend dans les chaînes pour les PO-DO puis pour les PO purs. La position relative des DO⁺² et DO⁻² reste toutefois ambiguë : les salaires horaires sont à peine plus élevés chez les DO qui sous-traitent le plus en 2009 et les salaires sont à peine plus élevés dans les entreprises qui sous-traitent le moins en 2010.

A ce stade, ces différences de salaires traduisent des positions différentes dans la chaîne de sous-traitance mais aussi de nombreuses autres différences entre ces types d'entreprises : différences de taille ou secteur d'activité par exemple. « Toutes choses inégales par ailleurs », les salaires versés dans les entreprises au bas des chaînes de sous-traitance sont inférieurs à ceux versés par des entreprises en haut de chaîne. Un premier élément d'explication tient évidemment au différentiel de type de main-d'œuvre employée : les plus qualifiés se trouvant majoritairement dans les entreprises du haut de la chaîne de sous-traitance.

Au-delà de ces différences de positionnement des entreprises en termes de marché ou de type de main-d'œuvre, nous pouvons nous intéresser à l'existence d'un décalage potentiel « toutes choses égales par ailleurs ». Est-ce que les salaires versés sont différents à caractéristiques des salariés et des établissements donnés ? On cherche alors à isoler une différenciation dans les stratégies de rémunération des entreprises concernées. Nous

poursuivons donc l'analyse en estimant des équations individuelles de salaires (voir annexe 2 pour des statistiques descriptives, moyenne et écart-type, des salaires individuels).

L'estimation des équations de salaires des salariés selon la position de l'établissement qui les emploie prend en compte des variables de contrôle spécifiant les caractéristiques des salariés (catégorie socio-professionnelle codée à deux chiffres soit 26 positions, sexe, âge, âge au carré, type de contrat et nombre d'heures de travail) et des établissements (taille, âge, zone géographique, le fait d'appartenir au secteur de l'industrie-construction, le fait d'être multi ou mono-établissement, le recours au chômage partiel¹⁵).

Des estimations séparées sont menées pour les deux chaînes de sous-traitance : la chaîne dépendance qui tient compte de l'intensité de la sous-traitance reçue pour les PO et la chaîne report qui distingue les DO selon l'intensité de leur recours à la sous-traitance. Les coefficients estimés pour les seules variables d'intérêt sont présentés dans le tableau 2. L'estimation est conduite en tenant compte du fait que les observations ne sont pas indépendantes (puisque l'échantillon comprend plusieurs individus par établissement), de telle sorte que les écart-types des coefficients estimés sont corrigés de cette forme particulière de dépendance.

Toutes choses égales par ailleurs, la chaîne dépendance isole nettement la situation des établissements PO qui le sont pour une part importante de leur CA : les PO⁺⁵⁰ ont en effet des salaires significativement inférieurs à ceux qui sont PO mais pour une part plus faible. Les DO et les PO⁻⁵⁰ n'apparaissent pas significativement différenciés du point de vue du salaire horaire.

Le décalage entre PO et DO apparaît nettement dans la chaîne report: la situation des PO apparaît cette fois-ci homogène et s'oppose aux DO dans leur ensemble (qu'ils soient DO⁺² ou DO⁻²). C'est ici le fait d'être PO, que ce soit ou non associé à une activité de DO, qui se traduit par des salaires plus bas.

¹⁵ Nous contrôlons du recours au chômage partiel par un établissement de manière différenciée pour les différentes CSP : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés.

Tableau 2.2 : Estimation d'équations de salaires individuels

Chaîne dépendance		
	2009	2010
	salaire horaire (en log)	salaire horaire (en log)
DO ^{pur}	0,02	0,03
PO ⁻⁵⁰	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	-0,06***	-0,07***
Autres	-0,06***	-0,05***

Chaîne report		
	2009	2010
	salaire horaire (en log)	salaire horaire (en log)
DO ⁺²	0,09***	0,11***
DO ⁻²	0,06**	0,09***
PO DO ⁺²	0,03	0,04
PO DO ⁻²	ref	ref
PO ^{pur}	-0,03	-0,01
Autres	-0,01	0,01

Lecture : *, **, *** correspondent à un coefficient significatif au seuil de 10%, 5%, 1%.

Champ : salariés des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

In fine, même si tous les écarts entre échelons ne sont pas significativement différents, les salaires horaires moyens sont hiérarchisés de la même manière que la hiérarchie définie par les chaînes de sous-traitance. Il faut insister ici sur le fait que la spécificité des établissements est évaluée au-delà des effets des qualifications détaillées du poste, de l'âge et des autres caractéristiques individuelles. Au total, on observe des différences entre les PO et les DO sur les salaires horaires qu'ils appliquent, qui ne s'expliquent pas par la qualification ou l'ancienneté des salariés, ni par la taille ou le secteur d'activité de l'établissement.

Ainsi, cette hiérarchie se répète d'une étude à l'autre et d'une année à l'autre. La base de données mobilisée ici nous permet de plus d'en proposer une lecture dynamique. La dynamique des salaires est étudiée selon deux méthodes différentes : évolution des salaires à structure constante et l'évolution des salaires horaires des salariés stables.

2.3 En dynamique, évolution à structure constante

Sur la période 2008-2010, la base de données mobilisée nous permet uniquement une lecture dynamique séquentielle : nous étudions donc séparément la période 2008-2009 puis la période 2009-2010.

Une première approche consiste à prendre en compte l'ensemble des postes présents au moins une des deux années. Sur cette population, les salaires réels horaires moyens ont augmenté de 1,7% entre 2008 et 2009 et de 1% entre 2009 et 2010 (évolution des salaires en euros constants, l'évolution des prix étant évaluée par l'indice des prix à la consommation)¹⁶. On a donc un ralentissement des hausses de salaires entre les deux périodes qui peut s'interpréter comme un effet de la crise. Si l'on compare les évolutions des salaires horaires moyens selon la position des entreprises dans les chaînes de sous-traitance, on voit une nette différenciation des situations. Entre 2008 et 2009, les salaires semblent avoir davantage augmenté dans les établissements PO que dans les DO, et particulièrement peu chez les DO⁺, et encore moins chez les PO purs. Ce seraient ainsi les PO-DO qui auraient le plus augmenté les salaires.

Entre 2009 et 2010, la hausse des salaires est plus importante chez les DO relativement aux PO, et cela est le fait des DO⁻. Les PO-DO ainsi que les PO purs ont leur salaire horaire moyen qui n'augmente quasiment pas en termes réels.

Ces tendances globales sont le fruit de deux dynamiques très différentes : l'évolution des niveaux de salaires à structure constante d'une part, et l'évolution de la structure des heures d'autre part. Afin de mieux comprendre les différences entre établissements, nous avons dissocié ces deux effets (voir tableau 3).

La structure de l'emploi est spécifiée à partir des caractéristiques des salariés par qualification (en distinguant 4 catégories : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés qualifiés, ouvriers et employés non qualifiés), par âge (moins de 30 ans, 30 à 50 ans, et plus de 50 ans), par type de contrat (CDD, CDI) et par sexe. Cela nous permet d'évaluer l'évolution des salaires à structure constante. On en déduit ensuite l'incidence de l'effet de structure.

¹⁶ L'évolution de l'indice des prix à la consommation est de 0,1% entre 2008 et 2009, et de 1,5% entre 2009 et 2010 (Bichler et Kerjosse, 2012). Les chiffres évoqués ici ne sont pas comparables à ceux publiés par l'INSEE sur les évolutions de salaires sur la période (voir par exemple Bichler et Kerjosse, 2012) pour plusieurs raisons. Premièrement, nous nous focalisons sur les postes des établissements présents dans l'échantillon de REPONSE, donc sur le champ couvert par cette enquête alors qu'ils traitent du secteur privé et des entreprises publiques. Cela induit par exemple que nos statistiques ne prennent donc pas en compte l'intérim, premier vecteur de changement de structure des emplois. Ensuite leur champ d'analyse est plus large que le notre (puisqu'ils gardent les postes non ordinaires et secondaires) et ils calculent des données en équivalent temps plein.

Tableau 2.3 : Evolution des salaires réels horaires moyens (en euros constants) selon la position de l'établissement dans la chaîne de sous-traitance

	2008-2009			2009-2010		
	Evolution	Incidence de l'effet de structure	Evolution à structure constante	Evolution	Incidence de l'effet de structure	Evolution à structure constante
Ensemble	1,7	1,4	0,3	1,0	0,8	0,2
Chaîne dépendance						
DO ^{pur}	1,7	1,4	0,3	1,4	0,7	0,7
PO ⁻⁵⁰	2,2	1,1	1,1	0,4	1,2	-0,8
PO ⁺⁵⁰	2,0	2,2	-0,2	0,1	1,2	-1,1
Autres	1,5	1,2	0,3	0,4	0,6	-0,2
Chaîne report						
DO ⁺²	1,3	1,6	-0,2	0,7	0,4	0,3
DO ⁻²	2,1	1,1	1,0	2,2	1,1	1,2
PO DO ⁺²	2,1	1,6	0,5	0,3	1,4	-1,1
PO DO ⁻²	2,7	1,9	0,8	0,1	0,7	-0,7
PO ^{pur}	0,9	1,4	-0,5	0,2	0,0	0,1
Autres	1,5	1,2	0,3	0,4	0,6	-0,2

Champ : salariés des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Sur les deux périodes considérées, l'incidence globale de l'effet de structure est positif : la part des salariés les moins bien payés a diminué sur les deux périodes, et ce, plus nettement lors de la première. L'analyse détaillée de la structure des populations employées permet de préciser le constat pour chacune des deux périodes. En 2009, il y a plus de femmes, plus de temps partiel, plus de CDI, plus de qualifiés et plus de salariés plus âgés qu'en 2008. Au total, le fait que la population salariée soit plus qualifiée, plus âgée et plus en CDI a eu un impact déterminant car l'incidence de l'effet de structure est positif : à structure constante, la hausse de salaire aurait été plus faible que celle constatée (de 0,3% plutôt qu'1,7%). Entre 2009 et 2010, on constate des tendances similaires dans la modification de la structure des emplois, sauf pour la part des CDD qui a cette fois-ci augmenté. Au total, c'est toutefois la part croissante de salariés plus âgés et plus qualifiés qui a été l'élément majeur, car là encore, l'incidence de l'effet de structure est positive. A structure constante, la hausse des salaires réels horaires moyens aurait été de 0,2% plutôt que 1%.

Soulignons que, faute d'information¹⁷, ces estimations ne prennent pas en compte l'emploi intérimaire. Ce type de contrat étant un des premiers outils d'ajustement du niveau

¹⁷ Dans les DADS, les intérimaires sont enregistrés dans les entreprises d'intérim. Comme on se restreint au champ de REPONSE et que l'enquête ne comporte quasiment pas d'entreprises d'intérim, cela nous conduit à omettre ce type de contrat dans l'analyse.

d'emploi et concernant des salaires plus faibles que la moyenne, on peut supposer que leur non prise en compte tend à minimiser l'effet de structure.

L'analyse de l'évolution des salaires à structure constante modifie quelque peu la lecture du décalage entre nos deux périodes. Si les salaires réels ont plus augmenté entre 2008 et 2009 qu'entre 2009 et 2010, c'est notamment le fait d'un effet de structure beaucoup plus important en première période. A structure constante, les deux taux d'évolution sont proches (0,3% puis 0,2%) même si la hausse des salaires reste plus forte sur 2008-2009 que sur 2009-2010, confortant l'hypothèse d'un délai d'ajustement face à la crise.

Le tableau 3 nous permet également d'étudier l'impact de l'effet de structure selon la position des établissements dans les chaînes de sous-traitance. Alors que l'évolution des salaires réels mettait en avant la situation plus favorable des PO (chaîne dépendance) et des PO-DO (chaîne report), on se rend compte que ce décalage est largement dû à un effet de structure plus important, notamment chez les PO les plus dépendants.

D'après la chaîne dépendance, les PO qui le sont pour la plus forte proportion de leur CA (PO^{+50}) se distinguent par un effet de structure très important par rapport aux DO mais également aux PO moins dépendant (PO^{-50}). Au cours de la seconde période, la situation des deux types de PO se rapproche. Ils partagent un effet de structure d'une ampleur plus importante que les autres établissements de la chaîne. Sur la période, à structure constante, les évolutions de salaires paraissent donc particulièrement défavorables chez les PO, contrairement à ce que donne à voir une première analyse en termes d'évolution globale des salaires réels horaires moyens. A structure constante, les salaires réels ont commencé à baisser chez les PO^{+50} dès 2008-2009. Entre 2009 et 2010, ils baissent pour l'ensemble des PO et d'autant plus s'ils sont dépendants. En supposant que les profils de salariés embauchés par qualification, sexe et âge, soient restés les mêmes entre les deux années, l'on retrouve bien la hiérarchie attendue dans les évolutions de salaires.

Par ailleurs, l'importance de l'effet de structure souligne le poids des ajustements de l'emploi dans ce type d'établissements. Les salariés les moins bien payés ne sont plus présents d'une année à l'autre (soit parce qu'ils ont été licenciés, ou ont quitté l'entreprise, soit parce que leur contrat n'a pas été renouvelé).

Selon la chaîne report, le même type d'interprétation peut être donné pour la situation des PO relativement aux DO pris dans leur ensemble. Entre 2009 et 2010, l'évolution des salaires réels à structure constante apparaît négative pour les PO-DO (qu'ils soient faiblement DO ou non).

Cette chaîne souligne par ailleurs la situation particulière des DO^{-2} . La comparaison des évolutions de salaires à structure constante met en exergue ce profil d'entreprise comme ayant connu des évolutions de salaires particulièrement favorables.

2.4 En dynamique : une évolution des salaires des salariés stables

La partie précédente a pu différencier la part de l'évolution des salaires horaires moyens due aux changements de structure des emplois et celle due aux modifications des niveaux de rémunération à structure d'emploi constante. Nous adoptons ici un regard complémentaire sur cette dynamique en nous intéressant à la situation des personnes restées en emploi dans la même entreprise, appelées par la suite les salariés stables. Ce choix nous permet d'observer directement la politique d'augmentation salariale de l'entreprise. Elle a pour inconvénient de sortir du champ l'essentiel des salariés en contrats courts. Ce faisant, nous laissons de côté le premier facteur d'ajustement de la masse salariale pour nous inscrire dans une perspective de plus long terme, celle d'un ajustement des salaires des salariés en place.

Ce choix nous conduit à utiliser un nouvel échantillon, restreint aux salariés présents dans le même établissement depuis au moins un an. Ce nouvel échantillon présente des niveaux de salaires moyens plus élevés que dans le précédent (voir tableau 4), ce qui est cohérent avec le fait qu'on ait éliminé les salariés les plus instables. Si l'on s'intéresse à la répartition des établissements le long des chaînes de sous-traitance, on retrouve exactement le même résultat que sur l'échantillon d'ensemble : la hiérarchie des salaires suit celle des chaînes de sous-traitance, à l'exception de la situation relative des DO^{-2} et DO^{+2} en 2010.

Tableau 2.4 : Salaires horaires moyens des salariés présents dans l'établissement depuis au moins un an

	2009	2010
Ensemble	17,9	18,5
Chaîne dépendance		
DO^{pur}	18,9	19,5
PO^{-50}	17,5	17,8
PO^{+50}	16,8	17,2
Autres	14,9	15,5
Chaîne report		
DO^{+2}	18,9	19,4
DO^{-2}	18,9	19,7
$PO\ DO^{+2}$	17,4	17,8
$PO\ DO^{-2}$	17,2	17,5
PO^{pur}	14,8	15,0
Autres	14,9	15,5

Champ : salariés stables des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Le décalage avec l'échantillon précédent est également important en dynamique : les taux de croissance des salaires horaires moyens sont ici beaucoup plus élevés (voir tableau 5). On retrouve toutefois aussi un ralentissement des hausses de salaires entre 2009 et 2010. L'évolution des salaires paraît très différente d'un type d'établissement à l'autre. Ici, comme pour les évolutions de salaires horaires réels moyens sur l'ensemble de la population, entre 2008 et 2009, les PO de la chaîne dépendance se démarquent par des hausses de salaires importantes, et plus particulièrement les PO⁻⁵⁰. Contrairement à l'analyse précédente, ce décalage ne peut toutefois être expliqué ici en termes d'effet de structure. Entre 2009 et 2010, ce sont plutôt les DO qui se distinguent par des taux d'augmentation des salaires importants, surtout les DO⁻².

Tableau 2.5 : Evolution des salaires horaires réels moyens (en euros constants) des salariés présents dans l'établissement depuis au moins un an

	2008-2009	2009-2010
Ensemble	2,9	2,8
Chaîne dépendance		
DO ^{pur}	2,9	3,2
PO ⁻⁵⁰	3,9	1,8
PO ⁺⁵⁰	2,5	2,1
Autres	2,6	2,2
Chaîne report		
DO ⁺²	2,7	2,7
DO ⁻²	3,0	3,7
PO DO ⁺²	3,2	1,9
PO DO ⁻²	3,7	2,5
PO ^{pur}	2,4	1,7
Autres	2,6	2,2

Champ : salariés stables des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Sur l'échantillon de salariés stables, il ne peut y avoir d'effet de structure à proprement parler. Mais le nombre d'heures travaillées peut évoluer d'une année à l'autre et influencer, indirectement, les salaires horaires. De fait, on constate empiriquement que plus le nombre d'heures travaillées est faible, plus les salaires horaires sont élevés. Comme le montre le tableau 6, le nombre d'heures travaillées a d'abord augmenté puis diminué sur la deuxième période étudiée, quel que soit le type d'établissement concerné. Cette modulation des heures a été particulièrement utilisée par les établissements DO : à la hausse dans un premier temps puis à la baisse. Cela peut être un élément d'explication des hausses de salaires horaires particulièrement importantes dans ces établissements entre 2009 et 2010.

Tableau 2.6 : Evolution du nombre d'heures travaillées par les salariés présents dans l'établissement depuis au moins un an

	2008-2009	2009-2010
Ensemble	2,8	-0,6
<i>Chaîne dépendance</i>		
DO ^{pur}	2,8	-0,7
PO ⁻⁵⁰	1,5	-0,1
PO ⁺⁵⁰	2,4	-0,2
Autres	4,6	-0,5
<i>Chaîne report</i>		
DO ⁺²	2,5	-0,7
DO ⁻²	3,2	-0,7
PO DO ⁺²	2,0	-0,2
PO DO ⁻²	2,0	-0,2
PO ^{pur}	1,7	0,8
Autres	4,6	-0,5

Champ : salariés stables des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Afin de préciser l'analyse de la dynamique des salaires des salariés stables, nous proposons une analyse économétrique estimant le lien entre position dans la chaîne de sous-traitance et taux d'évolution des salaires individuels à caractéristiques individuelles et d'entreprises données. Du côté du salarié, les caractéristiques prises en compte sont l'évolution du nombre d'heures travaillées, sa catégorie socio-professionnelle (en 26 positions), son sexe, son âge (directement et au carré) et sa situation d'emploi initiale : CDD ou CDI, temps complet ou temps partiel et nombre d'heures travaillées. Concernant les caractéristiques d'établissement, nous prenons en compte sa taille, son âge, sa zone géographique, le fait d'appartenir au secteur de l'industrie-construction, le fait d'être multi ou mono-établissement, la variation de l'activité telle que déclarée par le représentant de la direction et la variation dans le recours au chômage partiel.

Une estimation est menée avec la chaîne dépendance et une autre avec la chaîne report (voir tableau 7). Dans chacune, les écart-types des coefficients estimés sont corrigés du fait que l'échantillon comprend plusieurs individus par établissement.

Tableau 2.7 : Estimation d'équations d'évolution de salaires avec les chaînes de sous-traitance

Chaîne dépendance		
	2008-2009	2009-2010
DO ^{pur}	-0,66	0,13
PO ⁻⁵⁰	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	-1,55**	-0.99*
Autres	-1,23***	-0,13

Chaîne report		
	2008-2009	2009-2010
DO ⁺²	0,48	0,48
DO ⁻²	-0,21	1.20**
PO DO ⁺²	0,43	0,09
PO DO ⁻²	ref	ref
PO ^{pur}	0,15	0,08
Autres	-0,14	0,55

Lecture : *, **, *** correspondent à un coefficient significatif au seuil de 10%, 5%, 1%.

Champ : salariés stables des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Les résultats indiquent que les PO connaissent l'évolution des salaires la plus faible. Parmi les PO, la situation des PO dépendants (PO+50) ressort comme significativement différente des autres PO (PO-50) : les hausses de salaires y sont nettement plus faibles et ce, pour les deux périodes. On a là un vecteur de creusement des inégalités de salaires le long des hiérarchies de sous-traitance.

Les régressions mobilisant la chaîne report souligne ici encore le caractère distinct des DO-2. Ils ont des hausses de salaires significativement plus élevées que les autres entreprises mais ce résultat n'apparaît qu'en seconde période.

Finalement, notre analyse des liens entre salaires et chaînes de sous-traitance nous conduit à trois conclusions principales. Tout d'abord, l'analyse sur données individuelles confirme l'existence d'une hiérarchie des salaires versés le long de la chaîne de sous-traitance. Cette hiérarchie se confirme d'étude en étude.

Ensuite, nos analyses des évolutions de salaire à structure constante mettent en évidence la baisse des salaires dès 2008-2009 pour les PO les plus dépendants.

Enfin l'analyse dynamique sur les salariés stables confirme que les PO dépendants sont ceux qui ont le plus ajusté leurs salaires à la baisse durant la crise, la vulnérabilité de leurs conditions économiques se reportant sur leurs salariés en matière de rémunérations. Cela alimente l'hypothèse d'une différenciation croissante des salaires. Le contexte de crise rend potentiellement cette analyse dynamique délicate et nous incite à prolonger un tel travail par d'autres périodes.

III- Organisation du travail et production intégrée dans les chaînes de sous-traitance

En planifiant le travail des sous-traitants et en contrôlant leur processus de production dans le cadre de la sous-traitance de leurs activités principales ou annexes, les donneurs d'ordres ont la capacité d'influencer l'organisation du travail de leurs sous-traitants. L'hypothèse que nous cherchons à tester est celle de l'existence d'organisations du travail différenciées selon la position des établissements dans les trois chaînes de sous-traitance, les sous-traitants bénéficiant d'une autonomie moindre, d'autant plus si le montant des commandes en sous-traitance représente une part importante de leur chiffre d'affaires.

Nous avons mobilisé les variables relatives au contenu du travail du volet Représentants de la direction que nous avons croisées avec les trois chaînes de sous-traitance telles qu'elles sont définies dans la première partie du rapport. Trois dimensions sont abordées. D'abord, celle ayant trait au commandement et au contrôle du travail différencie les établissements selon le pouvoir de direction qu'ils exercent vis-à-vis de leurs salariés (3.1). Ensuite, l'étude du recours à certains éléments technico-organisationnels permet de mettre en évidence un certain degré d'intégration des chaînes de sous-traitance, au-delà de leur éclatement apparent (3.2). Enfin, la dernière dimension concerne l'évolution de la structure même des chaînes de sous-traitance par les réorganisations auxquelles les établissements se trouvent confrontés (3.3).

3.1 Commandement et contrôle du travail

En raison du caractère social de l'entreprise capitaliste, et donc du fait même que la forme dominante dans la France du début du 21^{ème} siècle n'est pas une production individuelle et dispersée mais une production mettant en synergie un grand nombre d'actions individuelles, les actions qui composent le travailleur collectif ont besoin d'être coordonnées les unes avec les autres. Ceci appelle nécessairement une forme de centralisation et de commandement sans lesquels le désordre et les gaspillages peuvent immédiatement venir ralentir, voire immobiliser, le processus de travail et donc en réduire la productivité. Le besoin de coordination se double d'un besoin de contrôle, pour l'employeur, qui résulte du fait que ceux qui travaillent le font d'abord par nécessité, même s'ils peuvent tout de même en tirer satisfaction, en se soumettant à l'autorité qui leur donne accès aux moyens de production. Ce double aspect du commandement lui confère possiblement une certaine variété dans ses formes : il peut être plus ou moins autoritaire, plus ou moins direct et explicite, plus ou moins inscrit dans l'espace de travail ou dans les formes concrètes que prennent les postes de travail, plus ou moins horizontal, plus ou moins dicté par une entité externe etc.

La chaîne hiérarchique qui relie les entreprises entre elles dans le cadre de la sous-traitance est précisément une chaîne de commandement dont le contrôle stratégique demeure entre

les mains du donneur d'ordres du haut de la chaîne. Les preneurs d'ordres sont donc d'abord des exécutants avant d'être des concepteurs et ils sont commandés de façon ultime par leur donneur d'ordres, c'est-à-dire par une entité extérieure à leurs frontières juridiques. Ceci devrait donc, dans une certaine mesure, se transposer sur le commandement des travailleurs : la différence entre le salarié d'un donneur d'ordres et celui d'un preneur d'ordres est que l'employeur du second est lui-même commandé, d'une certaine façon, par celui du premier. L'enquête REPONSE devrait permettre de capter ce phénomène d'une manière ou d'une autre : autonomie à un pôle, subordination à un autre.

Néanmoins, ceci reste simpliste car du côté des donneurs d'ordres, les salariés sont précisément mis en concurrence de façon plus ou moins ouverte et assumée avec les salariés en sous-traitance sur certains segments de leur activité, ce qui vient les contraindre et les discipliner par une force externe, sans pour autant réduire leur autonomie apparente, sans les contraindre explicitement, ce qui est d'autant plus efficace. Du côté des preneurs d'ordres, ce ne sont pas seulement les salariés qui sont mis en concurrence par le même type de processus au travers de la sous-traitance en cascade, c'est l'organisation elle-même qui est mise en concurrence avec d'autres sous-traitants. Pour eux, la menace qu'un terme soit mis à la relation de client-fournisseur qui existe avec le donneur d'ordres plane en permanence sur l'activité de toute l'entité productive en sous-traitance. Les salariés ne peuvent ignorer la relative fragilité qu'institue le rapport de sous-traitance pour leur employeur vis-à-vis du donneur d'ordres car c'est précisément l'une de ses finalités stratégiques, au moins du point de vue de la gestion de la main-d'œuvre, que de produire une telle vulnérabilité. Cette conscience aiguë d'être « sur le même bateau » que son patron contribue très probablement à limiter l'insubordination et ainsi à économiser sur les moyens de contrôle : telle est la raison pour laquelle il faut concevoir une forme de combinaison dans une même entité productive entre, d'un côté, du travail prescrit et subordonné et, d'un autre, du contrôle horizontal et externe. Réciproquement, chez les donneurs d'ordres le travail autonome domine sans doute, il est en partie discipliné par la concurrence exercée par la main-d'œuvre en sous-traitance, mais en raison même du caractère stratégique de ces activités, une forme de contrôle hiérarchique plus ou moins direct reste de mise au sommet de la pyramide de ce type de relations inter-entreprises. Ces éléments viennent donc relativiser quelque peu la représentation bipolaire du travail en sous-traitance, entre autonomie et subordination. Ils ne sont certes pas aisément perceptibles dans les données, mais des aspects peuvent tout de même en être saisis.

Par ailleurs, il faut ici rappeler que l'exécution elle-même demande de toute façon à être organisée et conçue jusqu'au plus bas niveau : même si l'on s'attend bien évidemment à trouver davantage de travail prescrit chez les preneurs d'ordres que chez les donneurs d'ordres, il reste de toute façon une certaine autonomie (des marges de manœuvre) et une certaine initiative dans la manière d'accomplir des procédés et des commandes qui ont été décidés ailleurs si bien que les notions par exemple d'autonomie, de polyvalence ou encore de travail par objectif peuvent revêtir des significations très variables pour le répondant

selon qu'il se situe en haut ou en bas de la chaîne de sous-traitance. En bas de la chaîne, ce que l'on qualifie de travail autonome ne l'est en réalité que dans des limites étroites définies à distance, notamment par le cahier des charges qu'impose le donneur d'ordres ; on peut ainsi dire que l'autonomie dans le travail, et ce qui s'y apparente, sera très probablement surévaluée en bas de chaîne tandis que le travail subordonné se verra lui sous-évalué, sans que l'on ne dispose ici des moyens pour en mesurer l'ampleur. La situation est inversée lorsque l'on regarde le haut de la chaîne : là se trouve concentré le travail de conception qui, malgré tout, nécessite une certaine division du travail et une formalisation des tâches, donc de l'exécution sous une forme ou une autre qui, en bas de chaîne, serait considérée comme du travail autonome de conception. Pour cette raison, en haut de chaîne il y a sans doute un biais interprétatif consistant à surévaluer la dimension subordonnée du travail au détriment de la dimension autonomie. Ces biais d'enquête, qui résultent de la relation existant entre la nature du travail et la position dans la chaîne, mettent en jeu la double correspondance conception/exécution et donc autonomie/subordination. Ils atténuent les différences que l'on peut attendre entre le haut et le bas de la chaîne de sous-traitance. Nous verrons que, malgré cela, REPONSE permet de capter significativement une bonne partie des effets attendus.

Concernant la notion de polyvalence, elle renvoie au fait de passer « d'un poste à l'autre au cours [du] travail habituel », son interprétation correcte suppose de dire préalablement qu'il s'agit d'une antiphrase car les personnes dites « polyvalentes » ne disposent en réalité que de très peu de marges de manœuvre. Un cadre commercial ne va pas, au cours d'une même semaine, être déplacé à un poste d'ingénieur dans un département de recherche et développement ou à un poste de gestion financière, pas plus qu'à un poste lié à la supervision de la production. La notion de polyvalence porte en réalité sur des tâches d'exécution déqualifiées et spécialisées pour lesquelles le travail est largement prescrit à la différence de la notion de polycompétence (Gorgeu, Mathieu et Pialoux, 2006). Le temps d'apprentissage sur ces postes polyvalents étant très réduit, il est possible d'y affecter facilement un nouveau venu, voire de leur associer une rotation importante du personnel. Pour cette raison, on s'attend à ce que le travail de conception, associé à du travail par objectif effectué principalement par des cadres soit moins concerné par la notion de polyvalence alors que le travail d'exécution, associé à du travail prescrit effectué principalement par des ouvriers et des travailleurs peu qualifiés soit quant à lui plus fortement relié à cette notion de polyvalence. C'est ce qui ressort de la lecture du tableau 1. Les établissements dans lesquels il y a des salariés polyvalents (en majorité ou en minorité) sont plus fréquemment ceux dans lesquels le travail est prescrit. Cependant, et pour aller plus loin, l'hypothèse peut également être faite selon laquelle l'absence de polyvalence renverra à deux cas opposés : soit un environnement de travail très qualifié centré sur la conception et les objectifs globaux, soit au contraire une exécution taylorisée où les travailleurs peu qualifiés demeurent vissés à un même poste de production.

Tableau 3.1 Polyvalence des salariés et prescription du travail

		Définition du travail à accomplir		
		<i>Travail prescrit</i>	<i>Objectifs globaux</i>	<i>Ensemble</i>
Polyvalence des salariés	<i>en majorité</i>	23,9	19,1	22,3
	<i>en minorité</i>	22,3	19,6	21,4
	<i>Aucun</i>	53,8	61,2	56,2

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Pour résumer, on s'attend à davantage de travail par objectif, d'autonomie et de contrôle hiérarchique en haut de chaîne et à davantage de travail prescrit, de polyvalence, à moins d'autonomie pour résoudre les problèmes et à plus de contrôle horizontal et/ou externe en milieu et en bas de chaîne. Sur la double nature du commandement appliquée à la notion de sous-traitance, l'idée est celle d'une dissociation : d'une part, le donneur d'ordres garde le contrôle stratégique sur la chaîne de production et coordonne donc l'ensemble du processus productif par-delà les frontières des firmes, avec l'aide de moyens économiques, organisationnels et techniques et, d'autre part, il délègue le strict contrôle de la main-d'œuvre aux échelons inférieurs et aux processus renouvelés de mise en concurrence qui découlent de la resegmentation productive propre à la sous-traitance.

Il faut dire ici quelques mots de la relation étroite qui existe entre la structure des qualifications et les rapports de sous-traitance. Il y a en effet une polarisation entre des tâches de conception en haut de chaîne et du travail d'exécution en bas de chaîne (Perraudin et *alii.*, 2014). Ceci se double d'une concentration du travail qualifié chez les donneurs d'ordres et du travail non qualifié chez les preneurs d'ordres (voir partie 1.4). Or, le travail qualifié est précisément et par nature un travail qui est moins prescrit et plus autonome alors que le travail non qualifié est par définition un travail dépouillé en grande partie de la conception, il est donc davantage prescrit et moins autonome. La corrélation est ainsi très forte entre la structure des qualifications et les variables figurant dans REPONSE permettant d'appréhender le commandement et le contrôle : à chaque type de qualification son type de contrôle et sa place dans la chaîne de sous-traitance. Pour ces raisons, les contrôles « toutes choses égales par ailleurs » réalisés lors d'estimations de modèles logit pour certaines variables très liées à la qualification (telles que celles portant sur le travail prescrit, l'autonomie dans la résolution de problèmes ou dans une moindre mesure la permanence du contrôle du travail), effaceront une bonne partie des effets liés aux chaînes de sous-traitance elles-mêmes lorsqu'ils incluront les qualifications. Sur ces variables, l'effet qualification vient en effet se confondre en grande partie avec l'effet sous-traitance. Une autre manière de formuler ce qui précède revient à dire que la sous-traitance consiste précisément à polariser les qualifications entre le haut et le bas de la chaîne et, avec elles, à polariser des formes de travail plus ou moins autonome et plus ou moins prescrit. Dans ce

cas, on comprend aisément que la qualification devient une variable étroitement liée à la sous-traitance qui dès lors peut masquer les autres de manière importante, en particulier les variables qui sont elles-mêmes fortement liées à la qualification. Par exemple, rechercher la probabilité de trouver du travail prescrit dans une chaîne de sous-traitance, c'est rechercher indirectement du travail non qualifié, lequel est surreprésenté en bas de la chaîne ; si pour cette variable « travail prescrit », on contrôle l'estimation de l'effet différencié dans la chaîne par la qualification, on risque alors simplement de ne pas trouver d'effet supplémentaire de la sous-traitance au-delà de l'effet polarisant des qualifications. D'un autre côté, il peut tout de même être intéressant de voir si, au-delà de l'effet qualification, des éléments parviennent malgré tout à se dégager car, avec le même exemple, il faut tenter de savoir si, toutes choses égales par ailleurs, le travail non qualifié connaît ou non un sort analogue en haut et en bas de la chaîne. Pour cette raison, certaines variables seront analysées avec et sans contrôle par les qualifications et nous rappellerons ainsi combien les qualifications sont connectées de manière étroite avec la chaîne de sous-traitance : nous pourrions alors dire si, par exemple, le travail prescrit est ou non davantage lié à la structure des qualifications ou à la structure de la chaîne de sous-traitance tout en sachant que la première est étroitement liée à la seconde.

Encadré 3.1 Les questions de l'enquête REPONSE sur le commandement et le contrôle

Les éléments du questionnaire adressé aux représentants de la direction par l'enquête REPONSE qui portent assez directement sur le thème du commandement sont les suivants :

Au sein de votre E..., le travail à accomplir est-il défini plutôt par : (5.3. ORDRES)

Une description de tâches précises à exécuter

La fixation d'objectifs globaux

En cas d'incident dans la production ou la marche du service, les salariés... (5.4. AUTONOM)

Sont encouragés à régler d'abord eux-mêmes le problème

Doivent en référer avant tout à la hiérarchie

Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ? OUI/NON (5.5a. MOBIL)

Si OUI, est-ce le cas de la majorité des salariés ? OUI/NON (5.5b. MAJMOB)

Qui contrôle principalement le travail effectué par les salariés ? (5.6a. QUICONT)

La hiérarchie supérieure

La hiérarchie intermédiaire

Les collègues

Les clients

Un service spécialisé (contrôle qualité,...)

Les salariés eux-mêmes (auto-contrôle)

Une autre forme de contrôle

Le contrôle du travail s'exerce-t-il de façon ... (5.7. CONTROL)

Permanente

Intermittente

Occasionnelle

Voici d'autres technologies et méthodes d'organisation du travail, sont-elles utilisées dans votre établissement

... (autres questions traitées plus loin)

Raccourcissement de ligne hiérarchique (suppression d'un niveau hiérarchique intermédiaire) (5.9. SUPNIV)

Des simplifications et des regroupements de variables et/ou de sous-variables ont été réalisés. Les variables MOBIL/MAJMOB ont été réunies en une seule ; la variable QUICONT a donné lieu à des regroupements : « les collègues » et « les salariés eux-mêmes (auto-contrôle) » ont été regroupés en un item « contrôle horizontal » tandis que « les clients » et « un service spécialisé (contrôle qualité,...) » ont été rassemblés dans une rubrique « contrôle externe » ; la variable CONTROL a été simplifiée en opposant un contrôle « permanent » à un contrôle « non permanent » (qu'il soit intermittent ou occasionnel).

Le tableau 2 présente la répartition des établissements selon leur position dans les trois chaînes de sous-traitance sur les différentes variables relatives au commandement et au contrôle du travail. Le tableau 3 présente les mêmes variables sur lesquelles des régressions logistiques ont été appliquées afin de contrôler les effets de structure relatifs au secteur, à la taille de l'établissement, à la variable multi-établissements, à l'âge de l'établissement, et aux qualifications majoritaires dans l'établissement.

L'analyse qui suit va isoler certaines catégories des chaînes de sous-traitance, - les PO^{-50} , les $PO-DO^{-2}$ et les $PO-DO^{ext}$ - que l'on peut qualifier de situations insérées dans les chaînes mais à leur marge, que l'on nommera « à la périphérie », par opposition aux entreprises PO^{+50} , $PO-DO^{+2}$ et $PO-DO^{ap}$ qui sont « au cœur des chaînes ».

Tableau 3.2 : Commandement et contrôle du travail dans les chaînes de sous-traitance

	DO ^{pur}	PO ⁻⁵⁰	PO ⁺⁵⁰	Autres	Ensemble
Travail prescrit	65	75	70	68	68
Autonomie	52	46	44	45	49
Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ?					
Majorité salariés polyvalents	22	24	26	21	22
Minorité salariés polyvalents	22	22	25	17	21
Absence de polyvalence	56	54	49	61	56
Contrôle					
par hiérarchie supérieure	33	33	23	41	34
par hiérarchie intermédiaire	57	56	54	48	54
horizontal	7	7	12	7	7
externe	3	5	10	3	4
Contrôle permanent	61	66	63	59	61
Raccourcissement hiérarchie	17	19	25	11	17

	DO ⁺²	DO ⁻²	PO-DO ⁺²	PO-DO ⁻²	PO ^{pur}	Autres	Ensemble
Travail prescrit	65	65	70	75	86	68	68
Autonomie	50	53	45	49	39	45	49
Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ?							
Majorité salariés polyvalents	23	20	25	27	21	21	22
Minorité salariés polyvalents	23	22	25	24	13	17	21
Absence de polyvalence	53	58	51	49	65	61	56
Contrôle							
par hiérarchie supérieure	32	33	28	24	43	41	34
par hiérarchie intermédiaire	56	57	56	60	38	48	54
horizontal	8	6	9	8	13	7	7
externe	3	3	7	8	4	3	4
Contrôle permanent	62	59	64	71	60	59	61
Raccourcissement hiérarchie	19	16	25	14	14	11	17

	DO ^{ap}	DO ^{ext}	PO-DO ^{ap}	PO-DO ^{ext}	PO ^{pur}	Autres	Ensemble
Travail prescrit	67	62	71	73	86	68	68
Autonomie	52	52	46	46	39	45	49
Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ?							
Majorité salariés polyvalents	22	21	26	23	21	21	22
Minorité salariés polyvalents	23	21	23	31	13	17	21
Absence de polyvalence	54	58	51	46	65	61	56
Contrôle							
par hiérarchie supérieure	31	34	27	28	43	41	34
par hiérarchie intermédiaire	57	57	57	55	38	48	54
horizontal	8	6	8	10	13	7	7
externe	3	3	8	7	4	3	4
Contrôle permanent	62	59	66	66	60	59	61
Raccourcissement hiérarchie	19	15	24	15	14	11	17

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Note : en gras, figurent les surreprésentations.

Lecture : Dans 53% des DO⁻², les salariés sont encouragés à régler d'abord eux-mêmes les problèmes plutôt que d'en référer avant tout à la hiérarchie. Ils ne sont que 39% des PO^{pur} à être dans ce cas.

Tableau 3.3 : Résultats d'estimations des variables liées au commandement et au contrôle du travail

	Travail prescrit	Autonomie	Polyvalance		Qui contrôle?			Contrôle permanent	Racc. Hiérarchie
			Maj_poly	Min_poly	Hiér. Sup	ctl externe	ctl horiz.		
			vs abs_poly		vs hiér. Inter				
Chaîne dépendance									
DO ^{pur}	-0,18	0,06	0,02	0,17	-0,05	-0,33	0,21	-0,04	0,02
PO ⁻⁵⁰	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	-0,03	-0,18	0,24	0,20	-0,37*	0,52*	0,44*	0,07	0,31 (*)
Autres	-0,24	-0,17	-0,11	-0,15	0,23	0,04	0,15	-0,10	-0,28
Chaîne report									
DO ⁺²	-0,42 (**)	0,27	-0,22	0,05	0,46**	-0,54	-0,04	-0,23	0,24
DO ⁻²	-0,40 (**)	0,16	-0,39 (*)	-0,18	0,41*	-0,65*	-0,19	-0,27	-0,01
PO-DO ⁺²	-0,39 (*)	0,11	-0,22	-0,07	0,36	0,06	-0,15	-0,21	0,40 (*)
PO-DO ⁻²	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
PO ^{pur}	0,30	-0,01	-0,41	-0,92 (**)	0,89 (**)	0,13	0,79 (*)	-0,30	0,05
Autres	-0,47 (**)	-0,01	-0,43 (*)	-0,39 (*)	0,70 (***)	-0,22	-0,15	-0,31 (*)	-0,18
Chaîne activité									
Doap	-0,16	0,46 (**)	-0,27	-0,10	0,25	-0,54	-0,40	-0,14	0,35
DO ^{ext}	-0,26	0,33 (*)	-0,19	-0,22	0,31	-0,82*	-0,36	-0,16	0,15
PO-Doap	-0,10	0,34 (*)	-0,15	-0,19	0,13	-0,01	-0,50	-0,07	0,52 (**)
PO-DO ^{ext}	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
PO ^{pur}	0,51	0,17	-0,36	-1,02 (**)	0,73*	0,07	0,51	-0,20	0,19
Autres	-0,26	0,17	-0,37	-0,48 (*)	0,43 (***)	-0,26	0,08	-0,21	-0,05

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements) ainsi qu'à chacune des variables relatives au commandement et au contrôle (ORDRES 3528, AUTONOM 3527, POLYVALENCE 3549, QUICONT 3534, CONTROL 3539, SUPNIV 3536).

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Variables de contrôle : secteur, taille de l'établissement, multi-établissement, âge de l'établissement, qualifications majoritaires dans l'établissement et croissance de l'activité pour raccourcissement de la hiérarchie (SUPNIV).

Note : ***, **, * : significatif à 1%, 5% et 10%.

Tableau 3.3bis : Résultats d'estimations non contrôlées par les qualifications

	Travail prescrit	Autonomie
Chaîne dépendance		
DO ^{pur}	-0,28(**)	0,12
PO ⁻⁵⁰	ref	Ref
PO ⁺⁵⁰	-0,01	-0,18
Autres	-0,21	-0,17
Chaîne report		
DO ⁺²	-0,55(***)	0,33(**)
DO ⁻²	-0,53(***)	0,23
PO-DO ⁺²	-0,44(**)	0,13
PO-DO ⁻²	ref	ref
PO ^{pur}	0,44	-0,07
Autres	-0,46(**)	-0,01
Chaîne activité		
DO ^{ap}	-0,3	0,52(***)
DO ^{ext}	-0,40(*)	0,41(**)
PO-DO ^{ap}	-0,15	0,35(*)
PO-DO ^{ext}	ref	ref
PO ^{pur}	0,65(*)	0,12
Autres	-0,27	0,18

Champ : idem ; source : idem ; variables de contrôle : idem sans contrôle des qualifications majoritaires dans l'établissement.

A la lecture du tableau 2, on constate que, « toutes choses étant inégales par ailleurs », le **travail prescrit** est surtout présent en bas (PO purs) et en milieu de chaîne tandis que le travail par objectif est surtout présent chez les donneurs d'ordres. Les PO⁻⁵⁰, les PO-DO⁻² et les PO-DO^{ext}, qui représentent des entreprises situées en périphérie des chaînes de sous-traitance, sont surreprésentés dans le recours au travail prescrit par rapport à leurs homologues (PO⁺⁵⁰, PO-DO⁺² et PO-DO^{ap}) qui sont davantage intégrées au sein de chaque chaîne. L'intégration au cœur de la chaîne de sous-traitance plutôt qu'à sa périphérie semble ainsi jouer relativement en faveur du travail par objectif. Les estimations logistiques (tableau 3) confirment que le travail prescrit est, toutes choses égales par ailleurs, davantage présent en bas de chaîne qu'en haut de chaîne (voir tableau 3). En outre, du point de vue de la différenciation horizontale, les PO-DO⁺² ont significativement moins de travail prescrit que les PO-DO⁻². Ainsi, on peut maintenir l'hypothèse selon laquelle l'intégration au cœur de la chaîne de sous-traitance plutôt qu'à sa périphérie joue relativement en faveur du travail par objectif. Sur la chaîne « dépendance », lorsque l'on contrôle notamment par les qualifications majoritaires dans l'établissement, celles-ci jouent un rôle essentiel pour expliquer le travail prescrit. Par exemple, la présence d'ingénieurs et cadres est négativement et très significativement corrélée, bien en dessous du seuil de 1%, avec le travail prescrit tandis que celle des ouvriers est corrélée positivement et aussi très significativement. Sur la chaîne « activité » on trouve des résultats quasiment identiques.

Contrairement aux deux autres chaînes, la chaîne « report » qui, pourtant, donne les mêmes coefficients et la même significativité pour les cadres et les ouvriers, est la seule pour laquelle la position des établissements dans la chaîne joue de manière significative, y compris lorsque les qualifications sont contrôlées. Son « angle de vue » permet d'isoler le rôle de la chaîne au regard de celui des qualifications pour expliquer le travail prescrit : ce qui serait alors discriminant pour qu'il y ait davantage de travail par objectif, ce serait donc l'intensité avec laquelle le PO-DO recourt à la sous-traitance et donc avec laquelle il serait capable de reporter la contrainte plutôt que la distinction entre l'activité principale ou non. Le tableau 3bis s'abstient de contrôler par les qualifications, sa comparaison avec le tableau 3 qui le précède permet de constater le chevauchement qui existe entre l'effet qualification et l'effet chaîne du point de vue du travail prescrit.

L'**autonomie dans la gestion des incidents** est plus grande en haut qu'en bas de chaîne. Sur le plan de la différenciation horizontale en milieu et bas de chaîne, l'autonomie semble plus importante à la périphérie (PO^{-50} , $PO-DO^{-2}$, $PO-DO^{ext}$) qu'au cœur (PO^{+50} , $PO-DO^{+2}$ et $PO-DO^{ap}$) de la chaîne de sous-traitance. En haut de chaîne, on observe le même phénomène de différenciation horizontale : toutes choses étant inégales par ailleurs, il semble exister davantage d'autonomie chez les DO^{-2} et DO^{ext} que chez les DO^{+2} et DO^{ap} . Néanmoins, l'analyse toutes choses égales par ailleurs ne confirme pas totalement les statistiques descriptives puisque les estimations indiquent certes que l'autonomie est plus importante en haut qu'en bas de chaîne en revanche, sur le plan horizontal, l'autonomie semble malgré tout plus importante au centre (DO^{+2} , DO^{ap} , $PO-DO^{+2}$ et $PO-DO^{ap}$) qu'à la périphérie (DO^{-2} , DO^{ext} , $PO-DO^{-2}$ et $PO-DO^{ext}$) de la relation de sous-traitance. Les différences ne sont significatives que dans la chaîne « activité ». L'autonomie dans la gestion des incidents peut ainsi être interprétée comme l'une des manifestations de l'intégration de la chaîne de sous-traitance au-delà des frontières des entreprises qui composent cette chaîne.

La **polyvalence** est davantage présente en milieu de chaîne que partout ailleurs, elle est particulièrement faible tout en bas de la chaîne chez les plus dépendants, que sont les PO^{pur} , et dans les entreprises qui ne sont pas impliquées dans une relation de sous-traitance. On peut donc faire l'hypothèse que la polyvalence est un élément de distinction de l'organisation du travail chez les PO-DO, là où le maillage des relations inter-entreprises est le plus dense ; elle devient absente chez les PO purs où le travail est sans doute le plus taylorisé. L'analyse toutes choses égales par ailleurs n'infirme pas ce diagnostic, la polyvalence semble particulièrement absente en bas de chaîne, tout comme dans les entreprises situées hors des relations de sous-traitance. Par ailleurs, la polyvalence est, comme attendu, plutôt négativement corrélée avec le haut de la chaîne bien que ce soit de manière non significative dans la plupart des cas.

Qui procède au **contrôle** ? La hiérarchie supérieure est mobilisée principalement chez les plus dépendants (PO^{pur}), pour lesquels on peut toutefois se demander s'il existe toujours une hiérarchie intermédiaire étant donné que leur taille moyenne est plus faible que les autres

entreprises¹⁸. Une lecture verticale des trois tableaux précédents montre que la hiérarchie intermédiaire constitue, de loin, le principal outil de contrôle en haut et en milieu de chaîne. Néanmoins, en part relative, le contrôle horizontal est davantage utilisé en bas de chaîne chez les PO⁺⁵⁰ et les PO^{pur} et le contrôle externe chez les PO⁺⁵⁰ ainsi que chez les PO-DO. Les estimations logistiques confortent l'analyse descriptive. La hiérarchie supérieure est significativement moins mobilisée en milieu de chaîne qu'à ses extrémités. Conformément à l'hypothèse de départ, le contrôle horizontal est particulièrement présent chez les preneurs d'ordres les plus dépendants. Le contrôle externe enfin est davantage mobilisé en milieu et bas de chaîne qu'en haut de chaîne. Il faut y voir l'un des traits spécifiques de la relation de sous-traitance comme relation de coordination et de contrôle à distance à la fois de la main-d'œuvre et du processus productif dans son ensemble.

La **permanence du contrôle** se concentre, toutes choses étant inégales par ailleurs, dans les marges de la chaîne de sous-traitance (PO⁻⁵⁰, PO-DO⁻², PO-DO^{ext}) et elle semble moins présente en dehors de toute relation de sous-traitance. Seul ce dernier élément apparaît de manière significative.

Enfin, le **raccourcissement de la ligne hiérarchique** par la suppression d'un niveau intermédiaire se concentre chez les preneurs d'ordres dépendants (chaîne dépendance), ce qui va de pair avec davantage de contrôle externe et horizontal. Parmi eux, ce sont les établissements de milieu de chaîne se trouvant intensément impliqués dans la relation de sous-traitance, soit par leurs dépenses soit par la nature des activités confiées, qui se distinguent de manière significative (PO-DO⁺² et PO-DO^{ap}).

3.2 Intégration de la production et technologie

L'organisation du travail en sous-traitance renvoie à l'image d'un tissu productif fragmenté et d'un collectif de travail éclaté orchestré par les donneurs d'ordres. L'intégration de la production et l'usage de technologies intégrées apparaissent comme l'un des moyens de coordonner la production au sein des chaînes de sous-traitance. Ils sont aussi l'une des manifestations du pouvoir de direction des entreprises qui se situent dans le haut des chaînes de sous-traitance qui alimentent en travail, par des procédés techniques, de contrôle et d'information intégrés, les entreprises situées en milieu et en bas de chaînes.

¹⁸ Cf. Notion de contrôle simple développée par Edwards (1979) et reprise dans leur classification par Amossé et Coutrot (2008).

Encadré 3.2 Les questions de l'enquête REPONSE sur les technologies et l'intégration de la production

L'enquête REPONSE permet de renseigner plusieurs dimensions de l'organisation du travail en sous-traitance et du recours à des technologies spécifiques. Les variables mobilisées renseignent les questions suivantes (5.9):

« Voici d'autres technologies et méthodes d'organisation du travail, sont-elles utilisées dans votre établissement:

- robots, machines-outil à commande numérique, centre d'usinage ROBOT
- systèmes assistés par ordinateur (PAO, CAO, DAO, FAO) SAO
- juste à temps avec les fournisseurs JATF
- juste à temps avec les clients JATC
- progiciel de gestion intégré (PGI ou ERP en anglais) PGIERP »

Nous avons également traité la question relative à la mise en place de groupes de travail dans l'établissement (5.8) qui informe du % de salariés concernés par :

- des groupes de travail pluridisciplinaire, des groupes ou équipes de projets GTR
- des équipes autonomes de production GROUPAU

Pour chacune, nous avons retenu trois modalités selon le % de salariés concernés : aucun salarié ou un % inférieur à 5%, de 5 à 49%, plus de 50%.

Enfin, nous avons construit une variable qualifiant le type de démarche « qualité totale » lorsque celle-ci est utilisée dans l'établissement (5.9f et 5.10). Les modalités sont les suivantes :

- norme ISO (par exemple 9000),
- autre norme imposée par un client ou la réglementation,
- démarche spécifique à l'entreprise
- absence de telles démarches

Ces dimensions de l'organisation du travail, couplées à celles portant sur les modes de contrôle et les relations professionnelles, participent à la caractérisation des modèles qualifiés de toyotistes ou en *lean production* dans la littérature sur les modèles socio-productifs (Amossé et Coutrot, 2008, Dayan et *alii.*, 2008, Lorenz et Valeyre, 2005) qui se sont développés depuis les années 1990 en France et en Europe. Le fait d'être sous-traitant ou donneur d'ordres permettait d'illustrer les modèles typiques dans deux des trois typologies construites à partir de l'enquête REPONSE 2004-2005. Par rapport à ces travaux, l'enjeu ici est de caractériser les liens entre les modalités d'intégration de la production et des technologies et les chaînes de sous-traitance. On s'attend à trouver de fortes corrélations, entre le fait de faire partie des chaînes de sous-traitance, en particulier celles portant sur les activités principales des donneurs d'ordres, et l'existence de méthodes intégrées de production et de contrôle.

La répartition des établissements selon leurs recours à ce type de méthodes et de technologies et selon leur position dans les chaînes de sous-traitance est présentée dans le tableau 4.

Tableau 3.4 : Intégration de la production, technologies et chaînes de sous-traitance

	DO ^{pur}	PO ⁻⁵⁰	PO ⁺⁵⁰	Autres	Ensemble
Technologies					
usage des robots	12	17	31	7	14
usage des SAO	30	36	41	16	29
Intégration de la production					
JAT avec les fournisseurs	21	28	38	13	22
JAT avec les clients	30	40	56	21	32
progiciel de gestion intégré	34	28	44	21	31
Groupe pluridisciplinaire					
Pas ou < à 5% des salariés	61	72	65	65	64
De 5 à 49% des salariés	23	18	21	16	21
Plus de 50% des salariés	15	10	14	17	15
Groupe autonome de production					
Pas ou < à 5% des salariés	71	60	58	77	70
De 5 à 49% des salariés	12	21	16	6	12
Plus de 50% des salariés	15	19	25	15	17
Démarche qualité totale					
norme ISO	19	18	29	8	17
norme du client ou règles	7	5	6	8	7
démarche spécifique	16	17	16	18	16

	DO ⁺²	DO ⁻²	PO-DO ⁺²	PO-DO ⁻²	PO ^{pur}	Autres	Ensemble
Technologies							
usage des robots	14	10	28	16	12	7	14
usage des SAO	36	24	44	29	27	16	29
Intégration de la production							
JAT avec les fournisseurs	24	18	34	30	26	13	22
JAT avec les clients	35	26	48	49	41	21	32
progiciel de gestion intégré	35	34	35	34	35	21	31
Groupe pluridisciplinaire							
Pas ou < à 5% des salariés	59	63	68	66	78	65	64
De 5 à 49% des salariés	26	21	20	21	12	16	21
Plus de 50% des salariés	14	16	12	13	10	17	15
Groupe autonome de production							
Pas ou < à 5% des salariés	67	76	58	63	59	77	70
De 5 à 49% des salariés	15	10	20	15	16	6	12
Plus de 50% des salariés	17	13	21	22	25	15	17
Démarche qualité totale							
norme ISO	20	18	26	22	8	8	17
norme du client ou règles	8	7	5	7	3	8	7
démarche spécifique	13	18	15	20	20	18	16

	DO ^{ap}	DO ^{ext}	PO-DO ^{ap}	PO-DO ^{ext}	PO ^{pur}	Autres	Ensemble
Technologies							
usage des robots	15	9	28	14	12	7	14
usage des SAO	36	22	42	29	27	16	29
Intégration de la production							
JAT avec les fournisseurs	24	17	35	22	26	13	22
JAT avec les clients	35	25	50	41	41	21	32
progiciel de gestion intégré	36	32	35	33	35	21	31
Groupe pluridisciplinaire							
Pas ou < à 5% des salariés	61	62	68	64	78	65	64
De 5 à 49% des salariés	24	23	19	25	12	16	21
Plus de 50% des salariés	15	15	12	11	10	17	15
Groupe autonome de production							
Pas ou < à 5% des salariés	66	78	59	58	59	77	70
De 5 à 49% des salariés	16	8	20	15	16	6	12
Plus de 50% des salariés	17	13	20	26	25	15	17
Démarche qualité totale							
norme ISO	20	17	26	22	8	8	17
norme du client ou règles	8	7	6	7	3	8	7
démarche spécifique	14	17	16	17	20	18	16

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPOSE 2010-2011, volet RD

Note : en gras, figurent les surreprésentations.

Lecture : 35% des établissements PO-DO^{ap} fonctionnent en JAT avec leurs fournisseurs et 50% en JAT avec leurs clients. Ils ne sont respectivement que 22% et 32% dans l'ensemble des établissements.

L'analyse « toutes choses inégales par ailleurs » fait effectivement état de surreprésentations fortes du recours aux technologies et modes d'organisation et de contrôle intégrés dans les établissements preneurs d'ordres dépendants, ainsi que dans les établissements les plus intégrés, de par l'intensité de leurs dépenses en sous-traitance (PO-DO⁺²) ou la nature de l'activité sous-traitée (PO-DO^{ap}). Les estimations logistiques effectuées conduisent toutefois à nuancer ou en tous les cas à apporter un certain nombre de précisions aux premières évidences qui ressortent de l'analyse descriptive (*cf.* tableau 6).

En statistique descriptive, l'usage des **robots** est concentré chez les PO dépendants (et dans une moindre mesure chez les PO non dépendants) ainsi que chez les PO-DO les plus intégrés (PO-DO⁺² et PO-DO^{ap}) et moins chez les DO. Toutes choses égales par ailleurs, ces constats sont confirmés. La corrélation entre le recours aux robots et la position de donneurs d'ordres ou celle en-dehors des chaînes de sous-traitance est significativement négative. Il est important de considérer également que dans les variables de contrôle, le fait d'avoir une proportion majoritaire d'ouvriers joue de manière positive et significative sur le recours aux robots. Le capital technique serait donc bien concentré dans les établissements au cœur des chaînes de sous-traitance comportant du personnel ouvrier et le travail d'exécution.

Le recours aux **systèmes assistés par ordinateur** ne révèle pas les mêmes liens. En effet, si toutes choses inégales par ailleurs, les SAO sont également davantage présents chez les preneurs d'ordres ainsi que chez les PO-DO, les estimations effectuées toutes choses égales

par ailleurs apportent quelques nuances. A la différence du recours aux robots qui opposaient les PO-DO les plus intégrés aux donneurs d'ordres purs (quelle que soit l'intensité de leur sous-traitance ou la nature des activités sous-traitées), concernant les systèmes en SAO, les établissements s'opposent sur le fait de sous-traiter beaucoup ou pas de leur activité et de sous-traiter leur activité principale ou des activités annexes, qu'ils soient ou non preneurs d'ordres de façon simultanée. Ici, c'est donc en quelque sorte l'intensité de l'intégration à la chaîne de sous-traitance qui est reliée de manière positive à l'usage des SAO, les DO^{+2} , les $PO-DO^{+2}$, les DO^{ap} , les $PO-DO^{ap}$ ayant un usage significativement plus répandu des SAO que les établissements moins intégrés. Ces systèmes nécessitent d'ailleurs des qualifications importantes, ce qui suppose dans notre grille de lecture des rapports de sous-traitance, qu'ils sont moins développés dans les établissements exclusivement PO. Le fait que les ouvriers soient la qualification majoritaire baisse d'ailleurs la probabilité que l'établissement ait mis en place des SAO. Les établissements spécialisés dans le travail de conception développeraient donc davantage ce type de méthodes.

Les questions relatives à la mise en place de **groupes de travail** dans les établissements permettent de rendre compte de deux types d'organisation du travail qui se distinguent le long des chaînes de sous-traitance. En effet, les groupes de travail de type pluridisciplinaire, fonctionnant en équipe de projet, sont sur-représentés dans les établissements situés en-dehors des chaînes de sous-traitance et dans une moindre mesure, dans les établissements donneurs d'ordres, alors que les PO purs ou très dépendants se distinguent par une surreprésentation de l'absence de tels groupes de travail. En revanche, les groupes autonomes de production concernent davantage de salariés dans les établissements situés en bas ou au cœur des chaînes de sous-traitance.

Les contrôles toutes choses égales par ailleurs apportent des nuances et ne permettent pas de conclure sur les différences de comportements des établissements relativement au fait de mettre en place de tels groupes pour une partie majoritaire ou non des salariés. En revanche, ils confirment que les établissements PO purs des chaînes report et activité recourent significativement moins que tous les autres aux groupes pluridisciplinaires pour une partie minoritaire de leurs salariés et que les PO-DO au cœur des systèmes intégrés de production recourent significativement plus aux équipes autonomes de production.

L'analyse des variables de contrôle relatives à la qualification majoritaire des salariés dans l'établissement ainsi que le fait qu'ils soient polyvalents (ajouté pour contrôler de cet effet) permet de conforter l'hypothèse selon laquelle ces groupes rendraient compte de deux types opposés d'organisation du travail. En effet, la présence de salariés polyvalents influence positivement et de manière significative la présence des deux catégories de groupes de travail, rendant compte de la capacité des salariés de passer d'une tâche à une autre dans le travail en équipe. En revanche, le coefficient associé à la présence majoritaire d'ouvriers dans les établissements est négatif et significatif dans le modèle portant sur la

présence de groupes pluridisciplinaires alors qu'il est positif et significatif dans celui portant sur la présence de groupes autonomes de production.

Ces constats alimentent l'hypothèse selon laquelle les équipes de projet et groupes pluridisciplinaires concernent plutôt du travail de conception réalisé par du personnel cadre, dans des établissements situés soit en dehors des chaînes de sous-traitance, soit en haut de la hiérarchie. En revanche, les équipes autonomes de production sont plutôt associées à du travail d'exécution réalisé par du personnel ouvrier dans les établissements au cœur des chaînes de production.

Le **juste à temps avec les clients** et le **juste à temps avec les fournisseurs** renvoient aux méthodes d'organisation en *lean production* impliquant la mise en place de lignes de production en continu coordonnées entre clients et fournisseurs avec un pilotage des flux par l'aval. A la contrainte industrielle exercée par la machine, se cumule la contrainte marchande exercée par la demande. L'organisation du travail en sous-traitance n'est pas la seule possible à pouvoir faire l'objet de la mise en place de méthodes de juste-à-temps avec les fournisseurs et les clients. Pour autant, elle en constitue l'exemple typique. En effet, dans l'industrie automobile, Gorgeu et Mathieu (2005) ont montré que le développement de la filière s'était accompagné d'un développement de telles procédures entre donneurs d'ordres et sous-traitants, puis entre donneurs d'ordres et équipementiers. Du point de vue des preneurs d'ordres, l'on s'attend donc à ce que ces derniers soient reliés à leurs donneurs d'ordres par des procédures de juste-à-temps avec leurs clients. Inversement, les donneurs d'ordres seraient reliés à leurs sous-traitants preneurs d'ordres par des méthodes de juste-à-temps fournisseurs. Les PO-DO les plus intégrés sont susceptibles quant à eux de recourir à une chaîne de production en juste-à-temps tout le long du processus fragmenté, de leurs clients jusqu'à leurs fournisseurs. Un tel découpage suppose que JAT client et JAT fournisseurs ne soient pas développés de manière systématique dans les mêmes établissements. La répartition des établissements selon qu'ils procèdent ou non de manière simultanée aux deux formes de JAT est présentée dans le tableau 5.

Tableau 3.5 : JAT client et JAT fournisseurs (en %)

		JAT Client		Ensemble
		oui	non	
JAT fournisseurs	oui	17,6 Profil PO-DO	4,42 Profil DO	22
	non	14,75 Profil PO	63,23 Profil Autres	77,98
Ensemble		32,35	67,65	100

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance ainsi qu'aux questions relatives au JAT (3 510 établissements), effectif pondéré.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Lecture : 17,6% des établissements recourent de manière simultanée au JAT client et au JAT fournisseurs alors que 19,17% (14,75+4,42) recourent soit à l'un, soit à l'autre.

Nous indiquons dans le tableau 5 le « profil typique » auquel correspond la mise en place de méthodes JAT selon qu'elles impliquent un client (profil preneur d'ordres) ou un fournisseur (profil donneur d'ordres). L'essentiel des méthodes en JAT concernent donc soit à la fois l'amont et l'aval des filières productives (17,6% des établissements), soit l'aval seulement (14,7%), mais plus rarement les seules relations amont qui caractériseraient un donneur d'ordres mettant en place du JAT avec son fournisseur sans qu'il soit lui-même piloté par des flux en juste-à-temps avec des clients (4,4%).

Le recours au JAT selon la position des établissements dans les chaînes de sous-traitance concernant davantage, en statistique descriptive, les établissements les plus intégrés quant à leur dépendance économique vis-à-vis de la sous-traitance (PO^{+50}) ou leur position de PO-DO. Il ressort également que la mise en place du JAT ne se confond pas avec les relations de sous-traitance impliquant des donneurs et preneurs d'ordres. En effet, des donneurs d'ordres purs peuvent avoir mis en place du JAT client alors qu'eux-mêmes ne sont pas preneurs d'ordres. Inversement, les preneurs d'ordres purs peuvent avoir mis en place du JAT fournisseurs alors qu'eux-mêmes ne sont pas donneurs d'ordres. Quoi qu'il en soit, pour procéder aux tests toutes choses égales par ailleurs, nous avons « joué » sur le choix des références afin d'identifier plus finement la clé d'opposition entre les établissements.

Notamment, pour le JAT client, nous avons fait le choix de mettre en référence les preneurs d'ordres purs pour vérifier qu'ils se distinguaient toutes choses égales par ailleurs des autres positions. En revanche, pour le JAT fournisseur, il était plus pertinent de considérer comme référence les DO.

Les effets attendus sont alors confirmés. Quelle que soit la forme prise par le juste-à-temps, les établissements des chaînes y recourent davantage que les autres. Le long des chaînes, les $PO-DO^{+2}$, les $PO-DO^{ap}$ ainsi que les PO très ou peu dépendants mettent en place davantage de JAT fournisseurs que les DO. Concernant le JAT clients, les PO dépendant massivement de la sous-traitance se distinguent de manière significative des PO moins dépendants et des DO, alors que les PO purs ne se distinguent pas des établissements très intégrés aux chaînes ($PO-DO^{+2}$ et $PO-DO^{ap}$) du point de vue de leur usage plus intense du JAT client.

Il ressort de ces constats que le JAT apparaît comme un mode spécifique d'intégration des établissements en sous-traitance, distinctif des établissements se situant en-dehors des chaînes, et d'autant plus mobilisé par les établissements en milieu de chaîne.

Les résultats relatifs aux variables de contrôle sont également instructifs du type de contenu du travail impliqué dans ces organisations intégrées. Non seulement la présence majoritaire de cadres dans les établissements diminue de manière significative la probabilité de recourir au juste-à-temps, qu'il soit partiel (amont ou aval) ou total, mais la polyvalence des salariés est également un facteur corrélé de manière positive et significative avec la mise en place du juste-à-temps. Le JAT comme mode spécifique d'intégration des établissements en sous-

traitance concerne ainsi des établissements à dominante ouvrière dont les salariés présentent un degré de polyvalence élevé.

Le recours aux **progiciels de gestion intégrée** est également plus massivement développé dans les établissements au cœur des chaînes de sous-traitance (PO^{+50} , DO^{+2} , $PO-DO^{+2}$, DO^{ap} , $PO-DO^{ap}$, PO^{pur}). Outil de contrôle et de coordination dans une production intégrée, le recours à ce type d'instruments va ainsi de pair avec les autres modalités d'une production intégrée (JAT, SAO). Leur développement s'appuie par ailleurs sur la diffusion des NTIC dont ils sont une application possible. Les estimations logistiques ne confirment pas un recours significativement différent parmi les établissements appartenant aux chaînes. En revanche, des différences significatives existent entre ceux-ci et les établissements en-dehors des relations de sous-traitance, quelle que soit la définition de la chaîne que l'on retient. Par ailleurs les qualifications jouent de manière significative sur le recours aux progiciels de gestion intégrée, le fait d'avoir une proportion majoritaire d'ouvriers diminuant de manière significative le recours à ce type de technologie. Ceci alimente l'hypothèse selon laquelle les donneurs d'ordres, composé majoritairement de cadres, orchestrent l'organisation de la production des établissements des chaînes par des outils de gestion et de contrôle intégrés.

Les **démarches de qualité totale** sont largement plus développées dans les établissements appartenant aux chaînes de sous-traitance. Lorsque les établissements ont recours à une démarche de qualité totale, dans l'ensemble, ils recourent globalement dans une proportion équivalente à la norme ISO (17,2% d'entre eux) ou à une démarche qui leur est spécifique (16,2%). Le recours à une norme imposée par le client ou la réglementation est en revanche beaucoup moins répandu (7% des établissements). Au niveau du recours par les établissements des chaînes de sous-traitance, les PO les plus dépendants, les $PO-DO^{+2}$ et les $PO-DO^{ap}$ sont ceux qui recourent le plus à la norme ISO alors que les PO^{pur} , les $PO-DO^{-2}$ se réfèrent davantage à une démarche qui leur est spécifique. Les estimations logistiques confirment le fait que la norme ISO est la référence imposée aux établissements les plus dépendants et intégrés au niveau productif, ces derniers ayant une probabilité supérieure de recourir à la norme ISO plutôt qu'à aucune autre, alors que les tests effectués sur d'autres démarches de qualité totale (norme imposée par le client ou la réglementation, démarche spécifique de l'entreprise) ne permettent pas d'établir de différence significative entre les établissements appartenant aux chaînes de sous-traitance. Par ailleurs, le recours à la norme ISO différencie aussi les établissements selon l'ordre hiérarchique des chaînes, les établissements ayant une proportion majoritaire de cadres recourant moins à la norme ISO, toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 3.6 : Résultats d'estimations des variables liées à l'intégration de la production et aux technologies

	usage des robots	usage des SAO	Equipes de projet		Groupes autonomes de production	
			sup à 50%	de 5 à 49%	sup à 50%	de 5 à 49%
			vs pas ou moins de 5%			
Chaîne dépendance						
DO ^{pur}	-0,41**	-0,08	-0,2	0,11	-0,38***	-0,13
PO ⁻⁵⁰	-0,22	ref	-0,44*	-0,02	-0,27	0,3
PO ⁺⁵⁰	ref	-0,16	ref	ref	ref	ref
Autres	-0,78***	-0,68***	-0,29	-0,19	-0,4**	-0,63***
Chaîne report						
DO ⁺²	-0,142***	0,55***	0,04	1,1***	-0,15	-0,17
DO ⁻²	-0,43**	0,19	-0,14	0,83**	-0,5***	-0,64***
PO-DO ⁺²	ref	0,57***	-0,1	0,98**	ref	ref
PO-DO ⁻²	-0,49*	ref	0,11	0,78*	-0,13	-0,22
PO ^{pur}	-0,29	0,22	ref	ref	-0,03	-0,01
Autres	-0,81***	-0,22	-0,14	0,66	-0,3*	-0,88***
Chaîne activité						
DO ^{ap}	-0,4***	0,59***	0,16	1**	-0,12	-0,2
DO ^{ext}	-0,39**	0,21	-0,3	0,95**	-0,39**	-0,59***
PO-DO ^{ap}	ref	0,57**	-0,01	0,93**	ref	ref
PO-DO ^{ext}	-0,5*	ref	-0,04	0,88**	0,19	-0,25
PO ^{pur}	-0,26	0,26	ref	ref	0,03	0
Autres	-0,78***	-0,18	-0,14	0,66*	-0,25	-0,86***

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements) ainsi qu'à chacune des variables de changements d'organisation (ROBOT 3 550, SAO 3545, GTR 3529, GROUPAU 3504).

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

La référence pour la mise en place des groupes de travail est de ne pas en avoir mis en place ou pour moins de 5% des salariés.

Variables de contrôle : secteur, taille de l'établissement, multi-établissement, âge de l'établissement, qualifications majoritaires dans l'établissement.

Note : ***, **, * : significatif à 1%, 5% et 10%.

Tableau 3.6 : Résultats d'estimations des variables liées à l'intégration de la production et aux technologies (suite)

	JAT avec les fournisseurs	JAT avec les clients	progiciel de gestion intégré	norme ISO	norme du client ou règles	démarche spécifique
	vs sans démarche qualité					
Chaîne dépendance						
DO ^{pur}	ref	-0,66***	ref	-0,54***	0,05	-0,18
PO ⁻⁵⁰	0,29**	-0,36***	-0,18	-0,61***	-0,23	-0,07
PO ⁺⁵⁰	0,51***	ref	0,18	ref	ref	ref
Autres	-0,36***	-0,99***	-0,44***	-1,03***	-0,18	-0,07
Chaîne report						
DO ⁺²	ref	-0,39	ref	-0,3**	0,27	-0,07
DO ⁻²	-0,46***	-0,59**	-0,14	-0,29**	0,35	0,12
PO-DO ⁺²	0,25**	0	0	ref	ref	ref
PO-DO ⁻²	0,17	0	-0,23	-0,02	0,61*	0,28
PO ^{pur}	0,14	ref	-0,05	-0,98**	-34	0,57*
Autres	-0,57***	-0,82***	-0,51***	-0,79***	0,07	0,01
Chaîne activité						
DO ^{ap}	ref	-0,44*	ref	-0,26**	0,24	-0,04
DO ^{ext}	-0,21*	-0,53**	-0,14	-0,34**	0,31	-0,09
PO-DO ^{ap}	0,38***	0,04	-0,03	ref	ref	ref
PO-DO ^{ext}	0,07	-0,22	-0,16	-0,02	0,6*	0,03
PO ^{pur}	0,24	ref	-0,04	-0,98**	-0,37	0,5
Autres	-0,46***	-0,82***	-0,51***	-0,8***	0,05	-0,05

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements) ainsi qu'à chacune des variables de changements d'organisation (JATF 3523, JATC 3522, PGIERP 3532, QUALTOT 3513).

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

La référence pour la mise en place des démarches qualité totale est de ne pas avoir mis en place de démarche qualité.

Variables de contrôle : secteur, taille de l'établissement, multi-établissement, âge de l'établissement, qualifications majoritaires dans l'établissement.

Note : ***, **, * : significatif à 1%, 5% et 10%.

3.3 Changements d'organisation et chaînes de sous-traitance

Quatre variables de l'enquête REPONSE renseignent des changements organisationnels intervenus sur la période 2008-2010. Dans un cas, il s'agit de changements concernant les fonctions transversales des établissements, les trois autres portent plus spécifiquement sur la structure même des chaînes de sous-traitance : accroissement de la sous-traitance, nouvelles activités mises en sous-traitance, rapatriement d'activités. Ces réorganisations touchent-elles davantage les établissements des chaînes, ceux les plus dépendants de donneurs d'ordres ou les plus intégrés de par la nature des activités en sous-traitance ? De par le principe de la division du travail entre les établissements appartenant aux chaînes, on s'attend à ce que ces derniers bénéficient davantage de leviers pour réorganiser.

Encadré 3.3 Les questions de l'enquête REPONSE sur les changements d'organisation

Les variables mobilisées renseignent les questions suivantes (5.11):

« Au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010), a-t-on procédé aux changements d'organisation suivants dans votre établissement :

suppression de fonctions SUPFONX

recentrage sur les métiers spécifiques (abandon d'une diversification) SPECIF

recours accru à la sous-traitance, externalisation SOUTRAI

rapatriement d'activités sous-traitées RAPACTI ? »

La répartition des établissements ayant procédé à de tels changements selon leur position dans les chaînes de sous-traitance est présentée dans le tableau 7.

Tableau 3.7 : Changements d'organisation 2008-2010 et chaînes de sous-traitance

	DO ^{pur}	PO ⁻⁵⁰	PO ⁺⁵⁰	Autres	Ensemble
Suppression de fonctions	15	12	16	8	13
Recentrage métiers	15	17	19	11	15
Recours accru à la ST	7	14	10	1	7
Rapatriement d'activités	8	11	17	3	8

	DO ⁺²	DO ⁻²	PO-DO ⁺²	PO-DO ⁻²	PO ^{pur}	Autres	Ensemble
Suppression de fonctions	18	11	15	12	10	8	13
Recentrage métiers	16	14	20	15	9	11	15
Recours accru à la ST	10	4	17	4	0	1	7
Rapatriement d'activités	10	5	17	10	4	3	8

	DO ^{ap}	DO ^{ext}	PO-DO ^{ap}	PO-DO ^{ext}	PO ^{pur}	Autres	Ensemble
Suppression de fonctions	17	12	15	8	10	8	13
Recentrage métiers	16	14	19	16	9	11	15
Recours accru à la ST	10	3	15	7	0	1	7
Rapatriement d'activités	10	4	15	16	4	3	8

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements).

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Lecture : 15% des établissements preneurs d'ordres et donneurs d'ordres pour une partie de leur activité principale ont accru leur recours à la sous-traitance.

Il ressort d'une analyse « toutes choses étant inégales par ailleurs » que les changements d'organisation liés aux activités des établissements sont davantage présents dans les établissements preneurs d'ordres fortement dépendants, dans les établissements fortement donneurs d'ordres, tout en étant aussi preneurs d'ordres ou pas, ainsi que dans les établissements donneurs d'ordres pour leur activité principale, d'autant plus s'ils sont également preneurs d'ordres (tableau 7). En revanche, les changements d'organisation liés aux fonctions développées dans les établissements semblent moins associés à la position des établissements au sein même des chaînes de sous-traitance. La distinction, telle qu'elle

apparaît dans les statistiques descriptives, oppose davantage l'ensemble des établissements des chaînes à ceux n'en faisant pas partie ('autres').

Les réorganisations du travail impliquant des redéploiements d'activités sont donc plus fréquents dans les établissements intégrés à des chaînes de sous-traitance, d'autant plus s'ils se situent en « milieu » ou au centre du processus de production dans la mesure où ce sont les établissements qui sont à la fois preneurs d'ordres et donneurs d'ordres, qui sont donneurs d'ordres pour leur activité principale et qui sont preneurs d'ordres pour une large partie de leur chiffre d'affaires qui subissent ou mettent en œuvre ces réorganisations.

Ce constat peut nourrir l'hypothèse selon laquelle l'entreprise désintégrée se trouve de plus en plus confrontée à des réorganisations permanentes.

Nous avons procédé à des régressions logistiques afin de contrôler d'éventuels effets de structure et en particulier celui de l'impact de la crise sur ces réorganisations qui se sont produites pendant les années 2008-2010. Les résultats sont présentés dans le tableau 8.

Tableau 3.8 : Résultats d'estimations des variables liées aux changements d'organisation

	Suppression de fonctions	Recentrage métiers	Recours accru à la ST	Rapatriement d'activités
Chaîne dépendance				
DO ^{pur}	0,14	-0,2	-0,55***	-0,21
PO ⁻⁵⁰	ref	ref	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	0,1	-0,05	-0,44**	0,36*
Autres	-0,19	-0,35*	-2,38***	-1,18***
Chaîne report				
DO ⁺²	0,25	0,25	0,63**	0,43
DO ⁻²	0,02	0	-0,43	-0,25
PO-DO ⁺²	0,13	0,47**	0,91***	0,84***
PO-DO ⁻²	ref	ref	ref	ref
PO ^{pur}	-0,32	-0,13	-13,58	-0,53
Autres	-0,19	-0,03	-1,63***	-0,82**
Chaîne activité				
DO ^{ap}	0,44*	0,24	0,74*	0,16
DO ^{ext}	0,43	0,15	-0,2	-0,58*
PO-DO ^{ap}	0,45	0,5*	1,01**	0,46
PO-DO ^{ext}	ref	ref	ref	ref
PO ^{pur}	-0,04	-0,07	-13,45	-0,79
Autres	0,1	0,04	-1,49***	-1,10***

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements) ainsi qu'à chacune des variables de changements d'organisation (SUPFONX 3 550, SPECIF 3545, SOUTRAI 3551, RAPACTI 3552).

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Variables de contrôle : secteur, taille de l'établissement, multi-établissement, âge de l'établissement, qualifications majoritaires dans l'établissement, évolution du volume de l'activité.

Note : ***, **, * : significatif à 1%, 5% et 10%.

Les résultats d'estimation confirment que le fait d'appartenir aux chaînes de sous-traitance, et en particulier le fait d'être au cœur d'une organisation horizontale de la production augmente de manière significative la probabilité de recourir aux changements d'organisation affectant le nombre et l'ampleur des activités exercées, non seulement par rapport aux établissements se situant en dehors des chaînes mais aussi par rapport aux établissements impliqués dans les chaînes de manière plus périphérique. En revanche, mis à part les établissements DO^{ap} qui recourent davantage aux suppressions de fonctions que les $PO-DO^{ext}$ de manière significative, il n'y a pas de différence entre les établissements des chaînes quant à leur recours aux suppressions de fonction. Le choix de la référence a ici un enjeu puisque l'on peut montrer que les différences se situent entre les établissements donneurs d'ordres et ceux qui se situent en dehors de la chaîne de sous-traitance. En l'occurrence, les DO^{+2} de la chaîne report ainsi que les DO^{pur} de la chaîne dépendance recourent significativement plus que les « autres » aux suppressions de fonctions.

Les établissements « autres » ont ainsi moins eu recours, toutes choses égales par ailleurs, à des changements d'organisation mettant en cause le nombre et la nature des activités qu'ils exercent habituellement (recentrage sur les métiers, recours accru à la sous-traitance ou rapatriement d'activités) ainsi que les suppressions de fonctions internes. Quant aux établissements appartenant aux chaînes de sous-traitance, ceux qui y sont les plus intégrés ($PO-DO^{+2}$ et $PO-DO^{ap}$) sont plus nombreux à avoir user des leviers liés au redéploiement d'activités pendant la crise que ceux qui se trouvent moins au cœur ($PO-DO^{-2}$ et $PO-DO^{ext}$).

La chaîne « dépendance » fournit une nouvelle information : les preneurs d'ordres les plus dépendants des commandes de sous-traitance ont davantage que les autres rapatrié des activités et moins que les autres augmenté leur recours à la sous-traitance, signifiant probablement la présence d'établissements davantage en difficultés ayant fait le choix de préserver un volume d'activités en rapatriant des activités sous-traitées, tout en n'augmentant pas plus que les autres leurs activités sous-traitées comme peuvent le faire les établissements $PO-DO^{ap}$ ou les $PO-DO^{+2}$. Le tableau 9 présente la répartition des établissements selon les variations de leur volume d'activité et leur position dans la chaîne de dépendance.

Les établissements ayant enregistré une décroissance du volume de leur activité sont en effet surreprésentés parmi les établissements fortement dépendants des commandes en sous-traitance (PO^{+50}). Ils se distinguent donc des autres établissements du point de vue de leur vulnérabilité face à la crise, distinction qui reste robuste au test logistique.

Au total, les établissements des chaînes réorganisent davantage, d'autant plus s'ils subissent la crise et d'autant plus s'ils sont au centre des interactions productives et organisationnelles dans les chaînes de sous-traitance.

Tableau 3.9 : Variation du volume d'activité (2008-2010) et dépendance économique (en % et coefficient du test)

	DO ^{pur}	PO ⁻⁵⁰	PO ⁺⁵⁰	Autres	Ensemble
volume croissant	41 (-0,18)	36 (ref)	37 (-0,25)	41 (-0,25)	40
volume stable	34 (ref)	37 (ref)	28 (ref)	38 (ref)	35
volume décroissant	24 (-0,03)	26 (ref)	35 (0,35*)	21 (-0,11)	25

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance (3 555 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Note : en gras, figurent les surreprésentations dans la répartition des établissements ; entre () figurent les coefficients de la régression logistique de la variable variation du volume d'activité (avec ***, **, * : significatif à 1%, 5% et 10%).

Variables de contrôle : secteur, taille de l'établissement, multi-établissement, âge de l'établissement, qualifications majoritaires dans l'établissement

Lecture : 35% des établissements PO⁺⁵⁰ ont enregistré une décroissance du volume de leur activité sur la période 2008-2010. La probabilité d'enregistrer une décroissance du volume d'activité sur la période 2008-2010 est accrue de manière significative pour les établissements PO⁺⁵⁰ par rapport aux établissements PO⁻⁵⁰.

Eléments de conclusion

Au final, les trois chaînes de sous-traitance fournissent des éclairages particuliers sur les déterminants de l'organisation du travail dans et entre les établissements. L'intensité de la dépendance économique des établissements vis-à-vis d'une entité extérieure à leurs frontières juridiques (chaîne dépendance), d'une part, l'intensité à laquelle ils sous-traitent leur activité et peuvent donc reporter sur d'autres leurs contraintes (chaîne report) d'autre part, et la nature des activités qu'ils sous-traitent et le besoin qu'ils vont trouver à se coordonner et contrôler des activités en lien étroit avec les leurs (chaîne nature) enfin, constituent autant de facteurs influençant les dimensions de l'organisation du travail intra et interentreprises. Nous avons limité notre étude aux variables permettant de rendre compte des modalités de commandement et de contrôle des salariés en interne, des modalités et technologies d'intégration de la production au sein des chaînes de sous-traitance et des réorganisations subies pendant la crise. Les résultats principaux portent sur deux types d'opposition fondamentale qui relie le pouvoir de direction sur les salariés à la dépendance économique et productive de leurs employeurs :

La structure de dépendance économique des établissements se reflète sur l'état de subordination des salariés

Les formes de commandement et de contrôle des salariés ne sont pas identiques en haut et en bas de chaîne. Sans surprise, les formes de travail les plus subordonnées se retrouvent

chez les employeurs qui sont eux-mêmes subordonnés dans la chaîne de sous-traitance, c'est-à-dire chez les preneurs d'ordres. Par ailleurs, les ouvriers étant majoritaires dans le bas de la chaîne, le travail d'exécution se trouve ainsi concentré dans des établissements qui sont en situation de preneurs d'ordres. Le contrôle du travail peut rester entre les mains des donneurs d'ordres, et être « extériorisé » par les preneurs d'ordres les plus dépendants (chaîne dépendance), ce qui se traduit par un raccourcissement de la chaîne hiérarchique et s'accompagne de davantage de contrôle horizontal. En bas de chaîne, le contrôle est ainsi davantage diversifié. On trouverait donc l'opposition entre d'une part, des établissements à majorité ouvrière dans lesquels le travail, essentiellement d'exécution est prescrit, dépendant pour leur activité de donneurs d'ordres qui assurent la mise au travail et détiennent le pouvoir de contrôle sur la main-d'œuvre et, d'autre part, des établissements à dominante de personnel qualifié dans lesquels le travail à accomplir est défini sur la base d'objectifs à atteindre, les salariés étant davantage autonomes dans la résolution des problèmes mais les formes de contrôle qui s'appliquent sur ces salariés autonomes sont plus classiquement hiérarchiques qu'en bas de chaîne. A cela s'ajoute un élément de différenciation horizontale : les établissements les plus intégrés à la chaîne de sous-traitance ont relativement moins de travail prescrit (chaîne report) et leurs salariés disposent de plus d'autonomie dans la résolution des problèmes (cf. chaîne activité).

Au-delà de l'éclatement apparent du collectif de travail, des méthodes intégrées de production et de contrôle

La fragmentation apparente du tissu productif et l'éclatement des collectifs de travail sont compensés par la mise en place de techniques de production intégrées permettant aux donneurs d'ordres de commander et coordonner le travail et l'ensemble du processus de production situé en-dehors de leurs frontières juridiques. La coordination horizontale par les méthodes en juste-à-temps en est typique. Là encore, on trouve une opposition entre d'une part, des donneurs d'ordres pour leur activité principale spécialisés dans le travail de conception qui utilisent davantage les techniques sophistiquées de SAO, les groupes pluridisciplinaires et équipes de projets mobilisant des salariés plus autonomes et plus qualifiés dont le travail de conception est défini par objectifs, les progiciels de gestion intégrés, et d'autre part, les établissements preneurs d'ordres dépendants qui concentrent le capital technique et le travail d'exécution, qui est donc aussi un travail prescrit moins autonome dans la résolution des incidents, des groupes autonomes de production favorisant le contrôle horizontal et pour les plus intégrés d'entre eux une référence à la norme ISO. Là encore, des différences existent entre les établissements les plus intégrés au sein des chaînes de sous-traitance et les autres : les équipes de projet sont significativement moins fréquentes chez les preneurs d'ordres moins dépendants (chaîne dépendance) et plus fréquentes dans les établissements consacrant une part importante de leur chiffre d'affaires à la sous-traitance (chaîne report) et/ou dont l'activité principale est sous-traitée (chaîne activité). Enfin, en haut de chaîne, les donneurs d'ordres qui sous-traitent peu (chaîne report) et/ou qui sous-traitent des éléments ne relevant pas de leur activité principale

(chaîne activité) se distinguent par leur faible recours aux groupes autonomes de production.

D'autres dimensions mériteraient d'être prises en compte pour quantifier l'état de dépendance économique le long des chaînes de sous-traitance. En étudiant la question des réorganisations au sein des établissements, nous avons pu faire le constat selon lequel les établissements les plus dépendants étaient aussi ceux qui étaient les plus vulnérables face à la crise.

IV Les relations professionnelles selon les chaînes

Le lien entre désintégration verticale et représentation collective a été l'un des ressorts d'un mouvement jurisprudentiel important dans les années 70 dont l'issue a été l'inscription des Unités économiques et sociales (UES) dans le droit du travail (Cloître, 2013). Constatant que certaines pratiques de sous-traitance avaient pour motif un affaiblissement du pouvoir des salariés *via* l'éclatement de la main-d'œuvre entre différentes unités légales productives, les juges ont en effet soutenu la création des UES. Il s'agissait en particulier de faire échec aux tentatives d'évitement par les entreprises de leurs obligations en termes de représentation collective dans le cas où l'extériorisation de leur main-d'œuvre aurait visé à maintenir leurs effectifs en deçà des seuils légaux. A partir des données issues des EAE qui donnent un contenu quantitatif précis aux pratiques de sous-traitance, l'hypothèse de l'évitement des seuils légaux par l'extériorisation de la main-d'œuvre a pu être étayée pour les années 2000-2003 (Perraudin et *alii.*, 2013)¹⁹.

L'enquête REPONSE, de par la richesse des informations sur la représentation du personnel, permet d'aborder le lien entre représentation collective et sous-traitance de façon plus directe. Nous proposons plusieurs perspectives pour tenter d'apprécier si les caractéristiques de la représentation collective et de ses effets présentent des spécificités le long des 3 chaînes construites (1). Le constat le mieux étayé alors est sans doute celui d'une polarisation de la représentation collective et de ses effets sur le dialogue social entre d'un côté les DO purs, où la représentation collective semble plus fréquemment significative et agissante et, à l'autre bout des chaînes, les PO purs où elle paraît absente et inopérante. C'est alors, dans une dimension plus normative, la question des voies de recomposition des collectifs de travail pour la mise en place de ces instances que nous abordons. Pour cela, nous tentons d'évaluer comment l'appartenance à une UES et la présence des comités de groupe influent sur la représentation collective et le dialogue social (2).

4.1. Les chaînes de relations inter-entreprises comme facteur de différenciation de la représentation collective et de ses effets

Comme on l'a vu (*cf.* tableau 1.22), la répartition des établissements croisant taille et relations de sous-traitance donne essentiellement à voir une surreprésentation des établissements DO et même fortement DO, parmi les gros, voire très gros, établissements. Cela produit alors, par construction, une surreprésentation des DO parmi les établissements dont la représentation collective est la plus structurée (*cf.* Pignoni et Raynaud, 2013). Au-delà de ce seul effet de la taille, de quelle manière la représentation collective du personnel, dans toutes ses dimensions, se différencie-t-elle le long des chaînes ?

¹⁹ Plus précisément, les entreprises qui maintiennent durablement leur effectif entre 40 et 50 salariés ont des taux de sous-traitance significativement plus élevés.

Trois constats ressortent : une présence des instances représentatives du personnel (IRP) opposant les catégories de DO purs et de PO purs du point de vue de la présence d'IRP et de la présence syndicale (a), une présence polarisée des CE et CHSCT opposant les PO purs aux DO qui ne tient pas seulement aux différences de taille des établissements (b) et des profils de négociations où la position dans la chaîne n'exerce un effet propre que sur les autres caractéristiques du dialogue social que celles quantifiant son intensité (c).

a) Présence et forme de la représentation collective : les PO et les DO se distinguent

Que l'on considère tous les établissements de 11 salariés et plus ou ceux de moins de 50 salariés ou encore ceux de 50 salariés et plus, la présence d'IRP apparaît clivée selon la position dans les chaînes (tableau 1). Ce sont les DO qui ont l'occurrence d'IRP la plus importante et les PO qui ont la plus faible. On trouve jusqu'à 18 points de différence dans le pourcentage d'établissements où au moins une IRP est présente entre les DO (DO^{-2} ou DO^{ext}) et les PO purs.

Les 2 chaînes les plus détaillées affinent ce constat. En première approche, elles semblent, chacune, pouvoir s'agréger en 3 niveaux avec 2 regroupements : celui des DO, suivi des 2 catégories de PO-DO, les PO purs restant isolés. Lorsqu'on réalise l'estimation de la probabilité d'avoir une IRP, en tenant compte des contrôles retenus (cf. encadré 1), d'une part les différences de pourcentage le long des chaînes ne sont significatives que pour les établissements de 50 salariés et plus, et d'autre part, seule la spécificité des DO apparaît significative, ce que fait aussi ressortir l'analyse selon la chaîne dépendance (tableau 3).

Encadré 4.1 : Les variables retenues pour les contrôles dans l'estimation des probabilités d'occurrence de différentes modalités de la représentation collective et de ses effets.

- La prise en compte des secteurs se fait sur un mode resserré : industrie, construction, services, commerce (servant de référence).
- Trois tailles d'établissement sont distinguées : les moins de 50 salariés, les 50 à 200 salariés et les plus de 200 salariés.
- L'âge de l'établissement, apparaissant comme une dimension explicative en matière de représentation collective, est pris en compte par une indicatrice pour les établissements de plus de 50 ans.
- Le fait d'appartenir à une entreprise multi-établissements, ainsi que d'appartenir à une entreprise de 500 salariés et plus.
- La CS majoritaire (cadres, ouvriers, autres).

Ces variables de contrôle sont systématiquement introduites. Lorsqu'il s'agit d'étudier la négociation et les conflits (dont les questions portent pour la plupart sur la période 2008-2010), nous ajoutons 2 autres contrôles indiquant, l'un la présence d'un DS (dans l'établissement ou dans l'entreprise) et, l'autre, le fait que l'activité de l'établissement ait été en décroissance sur la période 2008-2010.

La chaîne dépendance, permettant d'étudier l'impact de l'amplitude de la sous-traitance reçue, fait ressortir, dans les 2 échantillons, une représentation collective plus faible pour ceux qui sont faiblement PO (tableau 1). Par contraste, c'est la proximité des DO et PO pour plus de 50% de leur chiffre d'affaires qui apparaît (61% ou 57% *versus* 44% pour les moins de 50 salariés, 96% ou 95% *versus* 90% pour les 50 salariés et plus). Cette proximité apparaît également, mais de manière peu marquée, lorsque l'on scrute les modalités de représentation et un peu plus fortement du point de vue de la syndicalisation des élus et du nombre d'organisations syndicales (OS) (tableau 2).

Tableau 4.1 : Présence et forme de la représentation des personnels selon les chaînes

	11 et +	Moins de 50	50 et +	Moins de 50				50 et +			
	Au - 1 IRP (élu ou DS dans l'étab ou l'ent)	Au - 1 IRP (élu ou DS dans l'étab ou l'ent)	Au - 1 IRP (élu ou DS dans l'étab ou l'ent)	Mission des IRP				Mission des IRP			
				Elu et DS	Elu pas DS	Pas élu mais DS	Pas élu ni DS	Elu et DS	Elu pas DS	Pas élu mais DS	Pas élu ni DS
<i>Chaîne dépendance</i>											
DO ^{pur}	70	61	96	24	31	7	39	62	33	1	4
PO ⁻⁵⁰	53	44	90	12	29	3	56	52	36	1	11
PO ⁺⁵⁰	63	57	95	20	32	5	43	61	30	2	7
Autres	56	50	90	19	23	8	50	49	38	1	12
<i>Chaîne report</i>											
DO ⁺²	70	60	96	23	36	1	40	64	31	0	5
DO ⁻²	70	63	97	24	26	12	37	59	36	1	4
PO-DO ⁺²	56	48	93	16	29	3	52	60	31	1	8
PO-DO ⁻²	65	59	91	15	37	7	41	58	32	1	9
PO ^{pur}	52	45	87	15	23	6	55	29	51	3	17
Autres	56	50	90	19	23	8	50	49	38	1	12
<i>Chaîne nature</i>											
DO ^{ap}	68	60	97	23	32	5	40	64	32	1	4
DO ^{ext}	72	63	96	25	29	9	37	60	35	0	5
PO-DO ^{ap}	57	50	93	14	32	4	50	59	32	1	9
PO-DO ^{ext}	64	56	93	24	27	5	44	63	30	0	7
PO ^{pur}	52	45	87	15	23	6	55	29	51	3	17
Autres	56	50	90	19	23	8	50	49	38	1	12
Ensemble	64	56	95	21	29	7	44	58	34	1	7
Nb observations	3535	1564	1971	1564				1971			

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

La spécificité des DO ressort également de l'analyse de la présence syndicale sur les établissements de 11 salariés et plus (tableau 2), en particulier dans la chaîne dépendance où l'écart entre les DO et les 2 catégories de PO est significatif. Etudiée sur l'ensemble de l'échantillon, les mêmes 3 niveaux ressortent pour la chaîne report. Mais seul l'écart entre les DO⁺² et le reste de la chaîne est significatif. Une fois pris en compte les contrôles, la chaîne détaillant la sous-traitance selon sa nature ne met finalement en évidence que la moindre présence syndicale chez les PO purs.

Tableau 4.2 : Syndicalisation de la représentation des personnels selon les chaînes

	50 et +			50 et +				11 et +
	Syndicalisation des élus			Nombre d'OS				Présence syndicale
	Elu syndiqué	Elu non syndiqué	Pas d'élus	Pas	1 OS	2 OS	3 OS et +	
Chaîne dépendance								
DO ^{pur}	63	32	5	31	27	17	25	34
PO ⁻⁵⁰	57	32	12	41	22	17	20	22
PO ⁺⁵⁰	66	25	8	30	22	18	29	29
Autres	53	34	13	41	33	13	13	24
Chaîne report								
DO ⁺²	66	30	5	29	27	19	25	35
DO ⁻²	60	35	5	34	27	15	24	33
PO-DO ⁺²	64	27	9	34	22	18	26	26
PO-DO ⁻²	61	29	10	37	20	16	27	26
PO ^{pur}	38	43	19	53	24	17	6	24
Autres	53	34	13	41	33	13	13	24
Chaîne nature								
DO ^{ap}	65	31	5	30	25	20	25	33
DO ^{ext}	61	33	5	33	28	14	25	36
PO-DO ^{ap}	62	28	10	35	20	19	26	24
PO-DO ^{ext}	69	25	7	31	28	14	27	33
PO ^{pur}	38	43	19	53	24	17	6	24
Autres	53	34	13	41	33	13	13	24
Ensemble	61	32	7	34	27	17	23	30
Nb observations	1971			1971				3535

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Lorsqu'on différencie les IRP selon leurs missions (élus *versus* DS), on constate alors une séparation entre les PO purs et les autres positions de ces chaînes pour les établissements de 50 salariés et plus (*cf.* tableau 1). Ainsi, dans les établissements de 50 salariés et plus, 64% des établissements DO⁺² ont à la fois élus et DS quand la proportion n'est que de 29% parmi les PO purs, les autres maillons se situant tous autour de 59%. Ce sont les mêmes écarts que l'on retrouve pour la chaîne *nature*, à ceci près que les PO-DO^{ext} recouvrent un pourcentage équivalent d'établissements que les PO-DO^{ap}. Les PO purs se démarquent par la présence uniquement d'élus (également la présence seule de DS mais dans des proportions très faibles).

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les différences sont d'un niveau plus faible. Les pourcentages d'établissements disposant des 2 types d'IRP sont comparables entre les PO purs et les PO-DO⁻², 8 points en deçà de ceux qui ne sont que DO, aussi bien faiblement que fortement. Les PO-DO⁻² se distinguent par leur propension à n'avoir que des élus pour représentation, tout comme les DO⁺².

Tableau 4.3 : Influence des chaînes sur la représentation des personnels (résultats d'estimation de modèle Logit)

	Moins de 50	50 et +	11 et +
	Au - 1 IRP (élu ou DS dans l'étab ou l'ent)	Au - 1 IRP (élu ou DS dans l'étab ou l'ent)	Présence syndicale
<i>Chaîne dépendance</i>			
DO ^{pur}	0,28	1,02**	0,25*
PO ⁻⁵⁰	ref	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	0,34	0,60	0,28
Autres	-0,08	-0,32	-0,12
<i>Chaîne report</i>			
DO ⁺²	0,17	1,45***	0,40*
DO ⁻²	ref	1,26**	-0,01
PO-DO ⁺²	-0,04	0,91	0,21
PO-DO ⁻²	0,10	ref	ref
PO ^{pur}	-0,15	0,40	-0,44
Autres	-0,28*	-0,01	-0,19
<i>Chaîne nature</i>			
DO ^{ap}	-0,01	1,37**	0,19
DO ^{ext}	ref	1,13*	0,001
PO-DO ^{ap}	-0,08	0,66	ref
PO-DO ^{ext}	-0,29	ref	0,24
PO ^{pur}	-0,25	0,31	-0,55*
Autres	-0,37**	-0,11	-0,28*
Nb observations	1564	1971	3535

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Pour les établissements de 50 salariés et plus, la même opposition, entre PO purs et le reste des chaînes, se manifeste pour la syndicalisation des élus (38% *versus* plus de 60%) et la présence et le nombre d'organisation syndicale (tableau 2).

Finally, the presence of IRP is in a non ambiguous way more strong among DOs than among POs. In fact, the presence of IRP appears, in several chains, more strong among POs. In fact, the PO-DOs, in the 2 chains that allow to identify them, position themselves in a moving way, sometimes close to POs, sometimes close to DOs.

b) Présence d'élus, de CE et de CHSCT : nature et intensité de la sous-traitance confiée sont sources de différenciation

In terms of CE or of DU, in establishments with 50 employees and more subject to the obligation to organize an election²⁰, we observe, again, for the chain of intensity of the subcontracting (chain report), an opposition between the DOs that have or not (78%), the 2 categories of PO-DO (75% and 72%) and the POs (65%) for what is the existence of this institution (tableau 4). It is the DO⁻² that have the highest rate of presence and this difference is significant relatively to the PO-DO⁻². But this difference is not observed on this subsample, since for the whole of establishments with 11 employees and more, it is the DO⁺² that stand out significantly (tableau 5).

The proximity of these percentages along the chain *nature* operates a rapprochement different, the same percentage of DO^{ap} and of PO-DO^{ext} on one part and of DO^{ext} and of PO-DO^{ap} on another part, have a CE or a DU. When one takes into account the effects of size and of sectors as well as other controls, what emerges from the effects proper to the positions along these 3 chains is the highest presence of this institution among the DOs (tableau 5) which, in changing the reference makes ressortir the lowest presence for the PO-DO^{ap} (those of the POs seeming more linked to the structure by size and sector within this category).

On the whole of establishments, in studying the presence of DP or of DU, we observe an opposition between the rest of the chains and the DOs (chain dépendance), the DO⁺² (65% for the DO⁺² against 43% for the POs) and the DO^{ap} (61% for the DO^{ap}), differences all significant.

²⁰ L'effectif doit excéder ce seuil pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur les 3 dernières années.

Tableau 4.4 : Type d'instances de représentation des personnels selon les chaînes

	11 et + CE ou DU	50 et + CE ou DU	11 et + DP ou DU	50 et + CHSCT
<i>Chaîne dépendance</i>				
DO ^{pur}	32	78	61	73
PO ⁻⁵⁰	22	72	48	70
PO ⁺⁵⁰	24	75	56	71
Autres	19	61	45	52
<i>Chaîne report</i>				
DO ⁺²	34	78	65	73
DO ⁻²	29	78	57	72
PO-DO ⁺²	23	75	51	73
PO-DO ⁻²	24	72	58	74
PO ^{pur}	17	65	43	50
Autres	19	61	45	52
<i>Chaîne nature</i>				
DO ^{ap}	31	81	61	75
DO ^{ext}	32	75	60	70
PO-DO ^{ap}	23	73	52	71
PO-DO ^{ext}	28	80	58	82
PO ^{pur}	17	65	43	50
Autres	19	61	45	52
Ensemble	27	74	55	69
Nb observations	3535	1971	3535	1971

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

En matière de CHSCT, l'écart entre les DO⁺² et les PO purs paraît encore plus marqué : 50% des PO de 50 salariés et plus ont un CHSCT (contre 69% sur l'ensemble de cet échantillon) et 73% pour les DO⁺². On note cependant que les PO-DO ont un CHSCT aussi souvent que les DO⁺². L'analyse toutes choses égales par ailleurs fait ressortir la spécificité des PO purs par rapport au reste de cette chaîne. La nature de l'activité sous-traitée semble affecter également la présence de cette institution. C'est alors dans les établissements PO-DO^{ext} que le pourcentage d'établissements de 50 salariés et plus détenant un CHSCT est le plus élevé (82%) et cette spécificité ne semble pas due aux caractéristiques de taille et de secteur propre à cette catégorie puisqu'elle résiste aux contrôles opérés.

Tableau 4.5 : Influence des chaînes sur le type d'instances de représentation des personnels (résultats d'estimation de modèle Logit)

	11 et +	50 et +		11 et +	50 et +
	CE ou DU	CE ou DU		DP ou DU	CHSCT
<i>Chaîne dépendance</i>					
DO ^{pur}	0,37**	0,47**		0,34**	0,22
PO ⁻⁵⁰	ref	ref		ref	ref
PO ⁺⁵⁰	-0,01	0,03		0,28	-0,01
Autres	-0,18	-0,22		-0,17	-0,46*
<i>Chaîne report</i>					
DO ⁺²	0,59***	0,70**		0,34**	0,16
DO ⁻²	0,35	0,77***		-0,05	0,04
PO-DO ⁺²	0,2	0,43		ref	ref
PO-DO ⁻²	ref	ref		0,05	0,01
PO ^{pur}	-0,32	0,02		-0,55*	-0,98**
Autres	-0,08	0,03		-0,38**	-0,58**
<i>Chaîne nature</i>					
DO ^{ap}	0,49***	0,23	0,61***	0,23*	0,38*
DO ^{ext}	0,28*	ref	0,38*	0,06	0,09
PO-DO ^{ap}	ref	-0,38*	ref	ref	ref
PO-DO ^{ext}	0,34	0,02	0,4	0,08	0,71*
PO ^{pur}	-0,41	-0,58	-0,2	-0,54*	-0,85**
Autres	-0,16	-0,58***	-0,2	-0,36**	-0,45*
Nb observations	3535	1971	1971	3535	1971

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Ainsi l'intensité et la nature de la sous-traitance ont un effet propre sur la probabilité d'avoir un CE, un CHSCT et/ou des DP. La nature de l'activité agit d'une manière complexe ici puisque ce sont à la fois les DO^{ap} et les PO-DO^{ext} qui se distinguent du reste de cette chaîne (notamment en ce qui concerne la présence des CE et CHSCT pour les établissements de 50 salariés et plus). De manière claire, le positionnement des PO-DO^{ap} apparaît le plus défavorable, avec les PO purs. De même, l'intensité de la sous-traitance n'agit pas de la même manière pour les établissements de moins de 50 salariés et les autres.

c) Des profils de négociation différenciés mais moins que les autres caractéristiques du dialogue social

Deux dimensions particulières semblent à explorer du point de vue des effets des IRP sur le dialogue social : son intensité et son caractère plus ou moins consensuel ou conflictuel. Aucun indicateur ne peut être pleinement satisfaisant et l'analyse est rendue particulièrement complexe du fait des conditionnements sur la présence des IRP.

L'existence d'instances permettant la négociation influe sur l'intensité et l'issue des négociations. Ainsi, en particulier, le fait que les PO purs s'avèrent disposer moins fréquemment d'un CE voire d'une IRP, quelle qu'elle soit, positionne ces établissements parmi ceux qui négocient le moins fréquemment, et sur les salaires dans le cadre de la NAO et sur les autres thèmes. Même parmi les seuls établissements qui ont un DS, la négociation est significativement moins fréquente chez les PO. Cela apparaît même pour les établissements de 50 salariés et plus où 53% n'ont pas mené de négociation sur les salaires alors que ce pourcentage varie selon les autres catégories de 35% pour les DO purs à 40% pour les PO-DO⁻². Le faible pourcentage de PO qui mènent ces négociations dans le cadre de réunions formelles et/ou celui des PO qui les ont engagées sur l'un des 10 thèmes autres que les salaires²¹ pendant la période 2008-2010 confortent leur faible contribution aux activités de négociation²² pour les établissements de 50 salariés et plus. De plus, quand de telles négociations ont lieu, les PO purs sont ceux pour lesquels l'issue est plus souvent l'absence d'accord (44% des établissements PO qui ont au moins une IRP n'ont pas signé ne serait-ce qu'un accord contre 28% dans l'ensemble, et 19% pour les PO-DO⁺², catégorie qui présente le plus faible pourcentage d'établissements n'ayant conclu aucun accord). Ainsi, quel que soit l'angle sous lequel on approche l'activité de négociation, le premier résultat significatif, est leur faiblesse dans les établissements PO purs. Le très faible échantillon des établissements PO purs qui ont à la fois une IRP et qui ont négocié sur les autres thèmes que les salaires est manifestement très particulier : plus de la moitié de ces établissements a mené de 3 à 5 négociations (contre 42% dans l'ensemble des établissements respectant ces 2 critères). Mais cette différence, pourtant de plus de 20 points avec certaines catégories n'est pas significative.

Nous allons nous focaliser maintenant sur les autres positions dans les chaînes de sous-traitance, d'une part, en distinguant la négociation sur les salaires de celle sur les autres

²¹ Les thèmes sont les suivants : le temps de travail ; les qualifications, classifications, carrières ; l'emploi ; les conditions de travail ; les changements technologiques ou organisationnels ; la formation professionnelle ; le droit d'expression des salariés et le droit syndical ; l'égalité professionnelle (hommes-femmes) ; l'épargne salariale (y compris intéressement, participation) ; la protection sociale complémentaire.

²² Parmi les 50 salariés et plus, 12% des PO purs n'ont négocié sur aucun de ces thèmes contre 4% pour les DO⁺² qu'ils soient PO ou non. Pour les moins de 50 salariés, ces pourcentages sont respectivement de 23% pour les PO purs et 17-18% pour les DO⁺² et PO-DO⁺². Ce sont les DO, qu'ils soient PO ou non, qui ont les taux les plus faibles pour l'absence de négociation sur ces thèmes.

thèmes non obligatoires²³ et, d'autre part, en tentant d'évaluer la manière dont la position des établissements est associée aux pratiques en matière d'accords, de conflits et de climat social. Sauf exception, nous nous appuyons ici sur les 2 chaînes détaillées qui sont le plus souvent mises en parallèle et travaillons sur le sous-échantillon des établissements de 11 salariés et plus qui ont au moins une IRP (voir tableaux 6 et 7).

Tableau 4.6 : Caractéristiques des négociations selon les chaînes, parmi les établissements qui ont au moins 1 IRP

	Négociation salariale				Nombre de thèmes négociés parmi les 8 hors emploi et épargne salariale			Au - 1 accord sur les 10 thèmes	Parmi ceux qui ont négocié
	Avec accord	Avec décision direction	Absence par appli d'un acc de branche	Pas du tout	Entre 0 et 2	Entre 3 et 5	Entre 6 et 8		Accord signé pour toutes négo
<i>Chaîne dépendance</i>									
DO ^{pur}	33	17	15	34	28	42	30	73	23
PO ⁻⁵⁰	38	16	15	32	31	46	24	79	27
PO ⁺⁵⁰	37	21	7	35	33	42	25	72	21
Autres	21	17	31	31	33	43	25	66	28
<i>Chaîne report</i>									
DO ⁺²	36	18	12	35	30	43	27	75	21
DO ⁻²	31	17	19	33	27	41	33	71	24
PO-DO ⁺²	41	19	9	31	31	45	24	81	27
PO-DO ⁻²	33	19	13	35	37	37	26	69	18
PO ^{pur}	26	15	15	43	28	53	19	56	15
Autres	21	17	31	31	33	43	25	66	28
<i>Chaîne nature</i>									
DO ^{ap}	36	18	10	35	29	45	26	72	21
DO ^{ext}	30	16	21	32	28	38	34	74	24
PO-DO ^{ap}	38	20	9	34	32	44	24	79	26
PO-DO ^{ext}	43	16	15	27	34	38	28	71	20
PO ^{pur}	26	15	15	43	28	53	19	56	15
Autres	21	17	31	31	33	43	25	66	28
Ensemble	32	17	18	33	30	42	28	72	24
Nb observations	2892				2892			2892	2684

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui ont au moins une IRP

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

²³ Desage (2012) insiste sur les effets des prescriptions légales sur l'activité de négociation. En 2009 et 2010, elles portaient sur les plans seniors et l'épargne salariale. Nous avons donc focalisé l'analyse de l'intensité de la négociation sur les 8 thèmes hors emploi et épargne salariale.

Tableau 4.7 : Caractéristiques des conflits selon les chaînes, parmi les établissements qui ont au moins 1 IRP

	Sans la négo sal, la décision de la direction aurait été la même selon RD	Climat calme selon RD et RP	2 formes ou + de conflits collectifs	Conflit avec arrêt de travail	Recours aux prud'hommes	Plus de 5% de salariés sanctionnés	L'absentéisme est un problème
<i>Chaîne dépendance</i>							
DO ^{pur}	33	33	14	18	34	30	30
PO ⁻⁵⁰	34	28	10	11	33	40	30
PO ⁺⁵⁰	41	26	11	12	33	31	34
Autres	29	41	11	12	27	27	35
<i>Chaîne report</i>							
DO ⁺²	34	31	16	19	36	30	35
DO ⁻²	32	35	12	17	31	31	26
PO-DO ⁺²	37	29	13	13	34	36	30
PO-DO ⁻²	39	25	7	10	32	32	35
PO ^{pur}	37	26	7	8	27	43	33
Autres	29	41	11	12	27	27	35
<i>Chaîne nature</i>							
DO ^{ap}	35	33	14	17	36	31	31
DO ^{ext}	30	33	14	19	30	29	30
PO-DO ^{ap}	37	29	11	12	33	33	31
PO-DO ^{ext}	43	19	11	12	37	44	34
PO ^{pur}	37	26	7	8	27	43	33
Autres	29	41	11	12	27	27	35
Ensemble	33	33	13	15	32	31	32
Nb observations	2892	2892	2892	2892	2892	2892	2892

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui ont au moins une IRP

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Du point de vue de la négociation sur les salaires

Les PO-DO⁺² et les PO-DO^{ext} se caractérisent par l'activité de négociation la plus importante et porteuse d'accords sur les salaires (41% pour les PO-DO⁺² et 43% pour les PO-DO^{ext} *versus* 32% dans l'ensemble ont eu un accord sur les salaires, cf. tableau 6). A l'opposé, la plus faible propension à la négociation avec accord est observée chez les DO⁻² dans la chaîne *report* et chez les DO^{ext} dans la chaîne *nature*. Les catégories restantes se situent à un niveau intermédiaire.

Dans près d'un tiers des cas, le RD a indiqué que sans la négociation, sa décision aurait été la même (cf. tableau 7). Les PO-DO des 2 chaînes sont surreprésentés à cet égard. Une fois pris en compte les contrôles, ce sont en fait les PO-DO⁻² d'une part et les PO-DO^{ext} d'autre part

qui se distinguent du reste de leur chaîne respective avec une plus forte prévalence significative de cette réponse du RD (cf. tableau 9).

Du point de vue de la négociation sur les autres thèmes

Nous avons construit un indicateur identifiant 3 niveaux d'intensité de la négociation parmi les 8 thèmes non imposés par la législation : de 0 à 2, de 3 à 5 et de 5 à 8 thèmes (tableau 8).

Le niveau faible de négociation se trouve plutôt parmi les PO-DO⁻² et les PO-DO^{ext} : 37% et 34% respectivement, ont mené entre 0 et 2 négociations sur ces thèmes lors des 3 dernières années contre 30% sur l'ensemble de l'échantillon et surtout 27% et 28% respectivement pour leurs équivalents non PO. Et celles-ci, quand elles ont lieu, ont peu fréquemment pour issue un accord car seuls 69% (71% resp.) des PO-DO⁻² (resp. PO-DO^{ext}) ayant au moins une IRP ont connu au moins un accord alors qu'ils sont 81% chez les PO-DO⁺² (79% pour les PO-DO^{ap})²⁴.

Le niveau intermédiaire de négociation semble aller de pair avec un taux de sous-traitance élevé²⁵. En effet, dans les 2 chaînes, qu'ils soient PO ou non, le pourcentage des établissements ayant mené de 3 à 5 négociations est le plus élevé d'une part dans les 2 catégories de DO⁺² et d'autre part dans les 2 catégories de DO^{ap} (ces 4 taux étant proches de 44%). Les accords semblent légèrement plus fréquents dans les catégories de PO-DO.

Au-delà de cette proximité du point de vue de l'intensité de la négociation et des accords, ils diffèrent sur la conflictualité. Les PO-DO⁺² se distinguent par le fait qu'ils présentent une légère surreprésentation, significative, du point de vue de la présence de conflits collectifs mais sans arrêt de travail. Ce n'est pas le cas des PO-DO^{ap} qui, pour 76% d'entre eux, n'ont pas connu de conflit, pourcentage le plus élevé parmi ceux de la chaîne nature (autour de 70% sauf pour les PO purs à 80%). Ce sont chez les DO⁺² que l'on trouve le plus fort taux de conflit collectif avec arrêt de travail ainsi que très fréquemment la survenue de plusieurs formes de conflits collectifs, et cela de manière significative (tableaux 7 et 9).

Le niveau le plus élevé de négociation est observé pour les DO⁻² et les DO^{ext} qui présentent une surreprésentation pour le fait d'avoir mené de 6 à 8 négociations (33% et 34% resp.), ces négociations menant plutôt fréquemment à un accord dans la mesure où on observe une légère surreprésentation de ceux dont toutes les négociations menées ont conduit à un accord²⁶. La conflictualité chez les DO⁻² et les DO^{ext} apparaît plus forte que celle prévalant

²⁴ On peut le voir aussi par le fait qu'alors qu'ils ne négocient plutôt que sur 1 ou 2 thèmes, le pourcentage des établissements dans lesquels 100% des négociations ont mené à un accord, est de 18% et 20% contre 24% sur l'ensemble de l'échantillon de ceux qui ont au moins une IRP et négocié sur au moins 1 thème. Cette part atteint 27% pour les PO-DO⁺² et 26% pour les PO-DO^{ap}.

²⁵ On remarque que les PO purs ont le pourcentage le plus élevé d'établissements qui négocient entre 3 et 5 thèmes, mais ils sont très peu nombreux et cet écart n'est pas significatif.

²⁶ L'écart paraît très faible puisqu'il y a 24% de DO⁻² aussi bien que de DO^{ap} contre 23,5% dans l'ensemble de l'échantillon. Mais le critère selon lequel toutes les négociations doivent aboutir à un accord est plus exigeant pour ceux qui négocient beaucoup que pour ceux qui négocient peu.

chez les PO. Elle est moins forte chez les DO^{-2} que chez les DO^{+2} mais plus fréquente chez les DO^{ext} que chez les DO^{ap} .

La seule différence significative entre ces établissements et le reste de leur chaîne respective concerne le pourcentage d'établissements où RD et RP ont simultanément qualifié le climat social de bon. Cette abondance d'accords sans conflit (plutôt pour les DO^{-2}) ou du moins de consensus en matière de jugement du climat social, pourrait s'expliquer en partie par le fait que ces établissements négocient plus fréquemment ailleurs que dans l'établissement (52.5% pour ces 2 catégories *versus* 44% pour l'ensemble des établissements qui ont au moins 1 IRP).

Pour rendre plus digeste ces éléments, on peut faire ressortir certains profils, au risque de légèrement sur-interpréter les informations contenues dans les différents indicateurs construits :

Un profil marqué par la vitalité pour les DO^{+2} et les DO^{ap} . Ceux-ci ont plus fréquemment un dialogue social dynamique, négociant sur les salaires et sur les autres thèmes, les salariés organisant des conflits qui permettent d'aboutir à certains accords. On pourrait associer à ce profil les $PO-DO^{+2}$ ainsi que les $PO-DO^{ap}$, bien qu'ils apparaissent moins conflictuels que leur équivalent DO.

Un profil de négociation plus intense et plus consensuel pour les DO^{-2} et les DO^{ext} . Ceux-ci ont une plus forte propension à négocier sur la quasi-intégralité des thèmes non imposés et un peu moindre sur les salaires. Ces négociations aboutissent à des accords sans que cela tienne à la pression des conflits collectifs, ou du moins le climat social est plus souvent jugé bon par les RD comme les RP.

Un profil de négociation terne centré sur les salaires pour les $PO-DO^{-2}$, tout comme les $PO-DO^{ext}$. Il se caractérise par des négociations faibles pour les autres thèmes que les salaires, porteuses de peu d'accords, mais sans conflits, où la direction considère plus souvent que la décision aurait été la même sans négociation salariale.

Un profil de négociation quasi inexistant pour les PO purs.

L'essentiel des différences mobilisées pour caractériser ces pratiques renvoie à des spécificités sectorielles et à des configurations de dialogue social inscrites en particulier dans la longévité de l'établissement et dans sa taille. En effet, les écarts observés en matière d'intensité de la négociation le long des chaînes ne sont pas tous significatifs. Si le niveau du dialogue social ne s'explique pas, directement du moins, par la position qu'occupe l'établissement le long des chaînes, il demeure une « qualité » différenciée entre ces catégories dont une part tient à l'effet propre des positionnements dans les chaînes.

Tableau 4.8 : Influence des chaînes sur les caractéristiques des négociations, parmi les établissements qui ont au moins 1 IRP (résultats d'estimation Logit)

	Négociation salariale avec accord	Nombre de thèmes négociés parmi les 8 hors emploi et épargne salariale			Au - 1 accord sur les 10 thèmes	Parmi ceux qui ont négocié Accord signé pour toutes négo
		Entre 0 et 2	Entre 3 et 5	Entre 6 et 8		
<i>Chaîne dépendance</i>						
DO ^{pur}	0,24*	0,02	-0,03	0,01	-0,23	-0,19
PO ⁻⁵⁰	ref	ref	ref	ref	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	0,09	0,06	0,07	-0,15	-0,44**	-0,38*
Autres	-0,23	0,22	0,06	-0,29*	-0,59***	-0,07
<i>Chaîne report</i>						
DO ⁺²	0,48**	-0,05	0,18	0,004	0,46**	0,1
DO ⁻²	0,43**	ref	0,15	ref	0,21	0,28
PO-DO ⁺²	0,42**	-0,05	0,3	-0,15	0,72***	0,31
PO-DO ⁻²	ref	0,07	ref	0,11	ref	ref
PO ^{pur}	-0,31	-0,05	0,41	-0,32	-0,69*	-0,23
Autres	-0,02	0,16	0,27	-0,31**	-0,02	0,31
<i>Chaîne nature</i>						
DO ^{ap}	0,18	-0,02	-0,05	-0,002	0,36	-0,07
DO ^{ext}	0,06	ref	-0,08	ref	0,33	0,04
PO-DO ^{ap}	ref	-0,03	-0,01	-0,04	0,63**	0,02
PO-DO ^{ext}	-0,04	0,14	ref	-0,21	ref	ref
PO ^{pur}	-0,63*	-0,03	0,17	-0,33	-0,68*	-0,44
Autres	-0,35**	0,18	0,03	-0,31**	-0,009	0,1
Nb observations	2892		2892		2892	2684

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui ont au moins une IRP

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Tableau 4.9 : Influence des chaînes sur les caractéristiques des conflits, parmi les établissements qui ont au moins 1 IRP (résultats d'estimation Logit)

	Sans la nég. sal, la décision de la direction aurait été la même selon RD	Climat calme selon RD et RP	2 formes ou + de conflits collectifs	Conflit avec arrêt de travail	Recours aux prud'hommes	Plus de 5% de salariés sanctionnés	L'absentéisme est un problème
<i>Chaîne dépendance</i>							
DO ^{pur}	0,07	0,19	-0,03	0,30*	-0,17	-0,50***	0,09
PO ⁻⁵⁰	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
PO ⁺⁵⁰	0,29*	-0,05	-0,02	0,14	-0,01	-0,01	0,11
Autres	0,06	0,39**	-0,47**	-0,10	-0,50***	-0,58***	0,30*
<i>Chaîne report</i>							
DO ⁺²	ref	0,32	0,53**	0,52**	-0,27	-0,56***	0,12
DO ⁻²	0,12	0,37*	0,03	0,21	-0,21	-0,61***	-0,06
PO-DO ⁺²	0,07	0,12	0,53**	0,28	-0,03	-0,15	ref
PO-DO ⁻²	0,30*	ref	ref	ref	ref	ref	0,16
PO ^{pur}	0,07	0,40	-0,30	-0,47	-0,65*	0,12	-0,28
Autres	0,05	0,55**	-0,14	-0,04	-0,57**	-0,66***	0,24
<i>Chaîne nature</i>							
DO ^{ap}	ref	0,33	0,06	0,22	-0,25	-0,79***	0,09
DO ^{ext}	0,01	0,45*	-0,06	0,18	-0,46*	-0,89***	0,05
PO-DO ^{ap}	0,02	0,16	0,08	0,03	-0,14	-0,45*	ref
PO-DO ^{ext}	0,39*	ref	ref	ref	ref	ref	0,38*
PO ^{pur}	0,02	0,44	-0,61	-0,64	-0,75*	-0,13	-0,25
Autres	0,01	0,60**	-0,44	-0,21	-0,68**	-0,92***	0,28*
Nb observations	2892	2892	2892	2892	2892	2892	2892

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, qui ont répondu aux questions relatives à la sous-traitance et qui ont au moins une IRP

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Ainsi, si on se limite à la description des différences pour lesquelles les écarts de taux sont significatifs, une fois pris en compte les contrôles, on peut mettre en avant les spécificités suivantes (tableaux 8 et 9) :

- le propre des DO⁺² est de mettre en œuvre des conflits avec arrêt de travail. De plus, avec les DO^{ap}, le pourcentage de ces établissements pour lesquels le RD considère que, sans la négociation salariale sa décision aurait été la même, est le plus bas. Les salariés semblent ainsi peser sur l'issue des négociations.
- la spécificité des DO⁻² tout comme des DO^{ext} est d'avoir plus fréquemment un bon climat social tel que l'entendent conjointement RD et RP, ce qui peut paraître renforcé pour les seconds par leur moindre recours aux prud'hommes (caractéristique qu'ils partagent avec les PO purs) et, pour les premiers, par leur plus faible taux de réponse positive à la question sur l'absentéisme comme problème.

- les $PO-DO^{+2}$ se distinguent par leur propension aux conflits collectifs sous différentes formes.
- les $PO-DO^{ext}$ quant à eux sont ceux qui ont le plus fréquemment, avec les PO, plus de 5% de salariés concernés par des sanctions²⁷.

Le schéma ci-dessous synthétise les résultats obtenus.

	Négociation salariale	Autres négociations	Accords	Conflits	Sanction	Consensus	Profil
<i>Chaîne report</i>							
DO^{+2}	+	~	++	++			Vitalité
DO^{-2}	~	+	+	~		+	Consensus
$PO-DO^{+2}$	+	~	++	+	+		Vitalité
$PO-DO^{-2}$	~	-	-	-	+		Terne
PO^{pur}	-	+	-	-	+		Quasi inesistant
<i>Autres</i>							
<i>Chaîne nature</i>							
DO^{ap}	~	~	~	+			Vitalité
DO^{ext}	~	+	+	+		+	Consensus
$PO-DO^{ap}$	+	~	++	-			Vitalité
$PO-DO^{ext}$	+	-	-	-	+		Terne
PO^{pur}	-	+	-	-	+		Quasi inesistant

La difficulté d'interprétation de ce tableau, tout autant que des résultats des 2 précédentes sections, tient avant tout à ce que ce qui a été décrit ici est une sorte de panorama synthétisant les relations sociales telles qu'elles ont été rapportées au moment de l'enquête, une « photographie » (Pignoni et Raynaud, 2013). Or les effets produits par les relations inter-entreprises au cœur de notre problématique devraient être caractérisés en dynamique. Par exemple, selon la perspective en termes de *Core/periphery* (Atkinson, 1984), le recours à la sous-traitance permet de circonscrire à une partie de la main-d'œuvre l'ensemble des investissements et bénéfices de la relation salariale et en particulier ceux que procure un CE, souvent à la source d'avantages en nature. Les effets d'un tel processus sont alors différents s'il en est à son début ou s'il est achevé. Dans le premier cas, dans les entreprises DO, une part des salariés « à extérioriser » sont encore là, dans le second, ils sont déjà tous dans d'autres maillons des chaînes.

L'intensité de la sous-traitance confiée peut être considérée comme un indicateur de l'approfondissement du processus. Les DO^{+2} seraient alors les plus avancés dans le processus d'extériorisation.

²⁷ Dans l'autre chaîne, le clivage significatif oppose les DO purs et les 3 catégories de PO.

Suivons la perspective précédente. Si la division du travail intra et inter-entreprises qui se joue avec la sous-traitance a pour effet de déformer la distribution des qualifications (*cf. infra*) en faveur des cadres et en défaveur des ouvriers, alors, entre un effectif dont les cadres représentent une part plus importante et une direction qui a choisi le noyau des salariés qu'elle entend conserver, les relations sociales auraient dû être plus consensuelles dans les établissements ayant un fort recours à la sous-traitance et non dans les DO⁺², comme on l'observe ici. Les caractéristiques de la négociation tendent en effet à faire ressortir le côté opérant plus que consensuel des DO⁺².

Mais cet effet tampon -ou amortisseur- est discuté. Capelli (1995) a souligné comment le recours à la sous-traitance met implicitement en compétition les salariés des DO avec ceux de leurs sous-traitants. Cette pression pourrait altérer la capacité des salariés à peser sur l'issue des négociations voire de faire valoir leurs droits quant à la mise en place des instances qui permettent de leur donner un cadre formel. La nature de la sous-traitance pourrait avoir des effets spécifiques. En effet, cette mise en concurrence entre salariés joue surement de manière plus intense lorsque les sous-traitants réalisent des tâches au cœur de l'activité de l'établissement voire, lorsqu'il s'agit d'une sous-traitance de capacité, la même activité que certaines catégories de salariés de l'établissement. Les quelques éléments de contraste entre catégories qui sont significatifs mettent en évidence une conflictualité plus forte pour les DO^{ext} que les DO^{ap}, aucune n'étant significative, alors que l'écart entre les DO⁺² et le reste de la chaîne pour la variable de conflit avec arrêt de travail, et celui entre les DO⁺² et les PO-DO⁺² et le reste de la chaîne pour la variable « plus de 2 formes de conflit collectif » témoignent qu'il y a des disparités le long de la chaîne mais peu fondées sur la nature de ce qui est sous-traité.

Si l'analyse en termes de segmentation se heurte de plein fouet à la question du niveau d'approfondissement du processus d'extériorisation, celle en termes de report des contraintes paraît être en partie corroborée par les oppositions entre DO purs et PO purs.

En effet, si on prend pour argent comptant l'hypothèse, que nous n'avons pu éprouver faute des données ESANE, d'une différence de rentabilité entre les PO et les DO, l'impact de la position dans la chaîne sur la représentation collective dépend du lien entre cette représentation et les profits²⁸. Les « causalités » sont multiples : la représentation collective est-elle favorisée par l'existence de profit ou agit-elle sur les profits ?

²⁸Évalué dans la littérature plutôt à l'aune de la présence syndicale, le lien entre représentation collective et profit apparaît largement indéterminé. Pour s'en tenir à l'article le plus célèbre, celui de Freeman et Medoff (1984), si la présence syndicale influe de manière significative et positive sur le niveau des salaires, elle apparaît corrélée au niveau de productivité du travail de sorte que finalement le coût du travail se trouve réduit. Dans le contexte français et élargi à la question de la représentation des salariés, c'est aussi l'un des résultats que posait prudemment l'article de Coutrot (1996) à partir d'une précédente enquête REPONSE. Laroche et Wetchler (2008) sur l'enquête REPONSE 2004 ont fait apparaître, de leur côté, une influence positive de la présence syndicale sur la productivité du travail et négative sur la rentabilité, toutes deux conditionnées par la position sur le marché des établissements.

Si on considère que la représentation collective est conditionnée par la présence de profits (dont la répartition devient l'enjeu des négociations), celle-ci va se trouver modulée en fonction de la capacité des établissements à imposer à leurs sous-traitants les conditions productives les plus favorables à leurs profits de la même manière que dans le cas où c'est la représentation des salariés qui agit sur les profits en étant un facteur d'amélioration de la productivité suffisamment important pour dominer son effet positif sur les salaires. Dans tous les cas, le niveau des profits va de pair avec la présence d'IRP et la négociation qui en résulte, ce qui produit en partie la hiérarchisation observée sur la première variable mais rend difficile l'analyse de celle portant sur la négociation.

En effet, comme les relations inter-entreprises qui sous-tendent celles entre DO et PO se structurent selon une division du travail de l'exécution à la conception (voir partie III), ces différenciations révèlent en partie des processus de production qui, le long des chaînes, sont de plus en plus à même d'exercer un contrôle de la productivité. Dans les établissements où la productivité peut être mise plus facilement « sous contrôle », y compris par des sanctions, les directions, quand elles le peuvent, devraient chercher à éviter la mise en place d'instances qui permettent aux salariés de peser sur les salaires ou plus généralement sur les coûts de production, puisqu'il n'y a pas de contreparties en termes de productivité à attendre de ce dialogue social.

La plus forte présence des IRP et la vitalité du dialogue social se trouvent bien dans les DO⁺², signifiant peut-être que les relations sociales sont telles qu'un collectif de travail est présent, susceptible de s'organiser pour faire valoir ses revendications, lesquelles doivent être en partie satisfaites de manière à préserver la productivité. En bout de chaîne, c'est l'inverse que l'on peut constater. Mais dans les niveaux intermédiaires, cela reste plus compliqué à analyser. Sans doute à la fois parce qu'ils regroupent des établissements se situant à diverses étapes du processus mais aussi parce qu'à ces niveaux plusieurs influences s'enchevêtrent : celles des contraintes et celles du report des contraintes, mais aussi celles du conditionnement quand les négociations apparaissent aussi intenses et/ou aussi porteuses d'accords que chez les DO purs alors que la présence d'IRP peut être significativement moindre.

L'autre difficulté peut venir de la difficulté à identifier le lieu où les décisions des PO, qu'ils soient DO ou non, sont prises, de sorte que les négociations et les accords ne seraient que les déclinaisons de celles établies au niveau de l'exercice réel du pouvoir. C'est alors la question de la manière de reconstituer les collectifs de travail qui est posée.

4.2. Les UES comme modalités de reconstruction des collectifs de travail

Chacun perçoit l'écart croissant entre « *les unités enregistrées au répertoire des entreprises et établissements d'une part et les business unit au niveau desquelles se décident les stratégies et les conditions de production* » (N. Levratto, 2012, p. 536). Ce gap a des implications en matière fiscale perceptibles dans certaines stratégies d'optimisation

consistant « à faire entrer les micro-groupes dans le régime de la consolidation des résultats » (op. cit. p.538). Il se manifeste aussi du point de vue de l'identification du lieu où se situe effectivement le pouvoir de direction et où devraient s'instituer les contre-pouvoirs qui peuvent lui être opposés. Il ouvre enfin la question du périmètre où négocier les accords s'appliquant à tous les salariés relevant de cette direction.

De prime abord, l'unité économique et sociale (UES) semble être une voie pour définir ce périmètre²⁹ et elle a même été considérée comme « *la forme achevée de l'entreprise contemporaine* » (Blanc Jouvan, 2005) d'une manière qui nous avait semblé si convaincante que nous en avons défendu l'extension y compris législative (Perraudin et alii, 2006).

Mais, récemment, à la suite de plusieurs contentieux sur la redéfinition de leur périmètre, sa capacité à structurer durablement et utilement les relations sociales a été remise en cause. Ainsi Grumbach (2012) a-t-il soutenu que « *l'UES, mieux que d'autres formes de segmentation de l'organisation productive, permet d'ajuster l'exercice du pouvoir de direction aux recompositions qui affectent les sociétés dans un contexte de groupe (scissions, fusions, externalisations, cessions de parts sociales détenues par un groupe à un groupe/une entreprise..)* ». L'enquête REPONSE ne permet pas d'étudier les implications de cette forme de centralisation des relations collectives sur les restructurations d'entreprises telles que Grumbach les décrit. Mais elle permet de saisir les spécificités des relations collectives qui s'y déploient. C'est ce que nous envisageons ici en étudiant comment la présence d'UES influe sur la représentation collective (b) et ses effets (c) après avoir mis en évidence leur place dans l'ensemble du tissu productif (a).

a) Présence et caractéristiques des UES : une place non marginale au sein du tissu productif, constituée de petits établissements mais pour une part faible de cette classe d'effectif et n'excluant aucun secteur

Hors de l'enquête REPONSE, peu d'informations sont disponibles pour tenter d'évaluer l'importance aussi bien quantitative que qualitative des UES. La notion semble mal connue comme en témoigne peut-être le fait que 4,3% des représentants de la direction des établissements de 11 salariés et plus ne savent pas répondre à la question sur l'existence d'une UES³⁰.

L'UES a vocation à faire reconnaître un collectif de travail éclaté entre entreprises. Dès lors, une même UES recouvre des entreprises distinctes et donc *a fortiori* des établissements

²⁹ La reconnaissance d'une UES repose sur la présence d'une unité de direction, d'une activité identique ou complémentaire et d'une communauté de travailleurs. Sa mise en place peut se faire soit par accord s'il y a unanimité (de tous les chefs d'entreprise et toutes les organisations syndicales), soit par décision de justice, la charge de la preuve incombant au demandeur (CE, syndicat représentatif, salarié, chef d'entreprise).

³⁰ Ils ne se distinguent pas selon leur taille, mais ils sont plus nombreux dans le commerce, dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ou dans les industries extractives, l'eau et l'électricité (plus de 8%).

distincts. Leur présence, sans être d'envergure, n'est pas marginale : 9,5% des établissements de 11 salariés et plus (soit 549 établissements sur les 4023, qui représentent 19 469 établissements) font partie d'une UES. Les établissements appartenant à une UES sont très majoritairement (plus de 63%) des établissements dont l'effectif est inférieur au seuil légal pour la mise en place du CE et du CHSCT, la présence d'un DS, ... (voir tableau 10). Cela va dans le sens de la motivation première de leur constitution qui est de permettre de faire échec à de potentielles logiques d'évitement de la représentation collective par la création d'unités légales de taille inférieure.

Pour autant, ce qui apparaît en creux est que les établissements de petite taille sont sous-représentés parmi ceux qui font partie d'une UES et que les gros établissements y sont surreprésentés (voir tableau 10). Un gros tiers des établissements appartenant à une UES a un effectif égal ou supérieur à 50 salariés (contre 21,8% en moyenne), dont 7% supérieur à 200 salariés. Et finalement, le pourcentage d'établissements qui déclarent faire partie d'une UES augmente avec la taille de l'établissement, de 5,4% parmi les établissements de 11 à 20 salariés à 21,4% parmi les établissements de 500 salariés et plus. Ainsi, la présence d'établissements de grande taille a pour effet que le nombre de salariés concernés est plus substantiel que le nombre d'établissements impliqués : 14,8% des salariés sont concernés par la présence d'une UES. Dans ce contexte, l'UES pourrait être une voie de diffusion des conditions plus favorables des grandes entreprises (en particulier quant aux avantages que procurent les CE) aux plus petites.

Tableau 4.10 : Etablissements concernés par une UES selon leur taille

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
% d'établissements	2,2	3,8	1,7	1,1	0,5	0,2	9,5
Proportion	5,4	10,3	13,6	19,7	17,1	21,4	
% par taille	23,2	40,4	18,2	11,2	5,2	1,8	100

Lecture : 2,2% des établissements de 11 salariés et plus font partie d'une UES. La proportion d'établissements qui font partie d'une UES est de 5,4% parmi les établissements de moins de 20 salariés alors qu'elle est de 9,5% dans l'ensemble. 23,2% des établissements d'une UES ont moins de 20 salariés.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Un établissement sur 4 parmi ceux appartenant à une UES appartient au secteur du commerce (tableau 11). Les contributions les plus importantes à cette catégorie sont ensuite le secteur manufacturier (où les UES sont néanmoins sous-représentées) et le secteur de la finance et des assurances où les UES sont fortement surreprésentées puisque 21% des

établissements de ce secteur appartiennent à une UES. Cette surreprésentation apparaît également dans ceux des industries extractives (plus de 16%) d'une part et dans ceux de l'information et de la communication d'autre part, puis à plus de 13% dans le secteur du commerce. Dans les autres secteurs, la proportion d'établissements faisant partie d'une UES est proche de la moyenne, hormis la construction où la proportion est la plus faible. La grande surprise réside dans le fait qu'on en trouve dans tous les secteurs, y compris celui de l'enseignement, et du secteur sanitaire et social ou celui des arts et autres services culturels, et aussi moins dans les secteurs caractérisés par des collectifs éclatés par la sous-traitance (industrie, construction).

Tableau 4.11 : Répartition des établissements concernés par une UES selon leur secteur

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
Proportion d'UES	16,4	7,9	4,9	13,3	9,7	7,6	16,0	20,9	8,4	9,7	5,9	7,6	9,5
% par secteur	3,7	13,1	5,8	26,6	7,6	5,3	4,6	9,3	5,9	5,0	8,7	3,5	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

De manière cette fois attendue, les établissements faisant partie d'une UES sont plus nombreux à être des entreprises multi-établissements (73,7% contre 44,8% dans l'ensemble des établissements de 11 salariés et plus) et ils font alors partie d'entreprises de grande taille (22% des établissements d'entreprise de plus de 500 salariés font partie d'une UES, cf. tableau 12). Les UES concernent davantage les groupes : la proportion d'établissements faisant partie d'une UES est de 18,4% parmi les entreprises appartenant à un groupe contre 4,8% pour les entreprises indépendantes. De fait, l'appartenance à un groupe est souvent utile à la reconnaissance d'une UES.

Tableau 4.12 : Répartition des établissements concernés par une UES selon leurs caractéristiques

	Multi établissements	+500 salariés dans l'entreprise	Groupe	Ensemble
Proportion d'UES	15,7	22,0	18,4	9,5
% par caractéristique	73,7	39,1	67,1	

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

b) CCE d'UES et comité de groupe : une cartographie difficile à construire du fait des conditionnements de l'enquête REPONSE

L'UES paraît pouvoir chevaucher différents périmètres sociaux. En particulier, comme rapprochement de personnes juridiques, l'UES a des traits communs avec le groupe. La différence tient au fait que les liens premiers pour le groupe sont financiers quand ceux de l'UES sont économiques ET sociaux³¹. Chacun de ces périmètres fait naître des institutions pour la représentation collective : le comité central de l'UES et le comité de groupe. Ils diffèrent à bien des égards : sur leurs prérogatives, les obligations de leur installation et leurs implications sur la représentation collective (voir encadré 2). Qu'en résulte-t-il ?

Encadré 4.2 Comité de groupe et comité d'entreprise commun à l'UES

Le comité de groupe a pour mission de permettre aux différents comités d'entreprise d'obtenir des informations sur le groupe (activité, situation financière, évolution et prévision de l'emploi) et toutes les entreprises qui le composent. Ce n'est donc qu'un appui aux CE existants. Ce comité n'est pas élu et rassemble « des RP des entreprises constituant le groupe » (Code du travail L 2333-1). C'est donc finalement une institution secondant les CE.

L'UES, elle, est considérée comme une *entreprise* du point de vue du droit du travail et doit appliquer les règles de RP afférentes. La mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire dès que l'UES est reconnue. « C'est un comité d'entreprise à part entière ».

Ainsi alors que le comité de groupe ne vient remplacer aucune institution représentative, tous les représentants continuant à exercer leurs missions de la même manière, l'UES vient tout bouleverser puisque les IRP vont désormais exercer leurs missions dans l'UES de même que les élections vont ensuite se mettre en place à ce niveau sauf si plusieurs établissements sont distingués au sein de l'UES.

Bien que l'unité économique et sociale soit une "pure création jurisprudentielle", sa codification s'est finalement réalisée plus de 10 ans après les premiers arrêts lui donnant substance au travers des lois Auroux avec l'article toujours en vigueur L. 2322-4 du Code du travail qui stipule que « *lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs*

³¹ En droit, la présence préalable d'un comité de groupe empêche la reconnaissance d'une UES à un même niveau que le groupe (cass. Soc. 20 octobre 1999). Ces notions sont dites incompatibles. Mais la constitution d'un groupe n'empêche pas la création d'une UES si les périmètres du groupe –au sens du comité de groupe– et de l'UES sont différents. Le comité de groupe constitue une institution représentative du personnel qui n'apparaît que lorsqu'un groupe est reconnu avoir des liens de contrôle tels que les définit le code du commerce.

entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire ». C'est l'implication première de l'UES³².

Cela n'apparaît pas clairement dans l'enquête REPONSE. En effet, la question sur l'existence d'un CE de l'UES n'est posée qu'aux établissements qui ont dit qu'il existait un CE dans l'établissement et qui font partie d'une UES, soit finalement qu'à 39% des établissements qui font partie d'une UES : seulement une petite moitié répond par l'affirmative, ce qui représente 1,8% des établissements de 11 salariés et plus. Ainsi, sur l'ensemble des établissements appartenant à une UES, en partie du fait du conditionnement du questionnaire, seuls 19,2% d'entre eux disposent du comité dont la loi impose pourtant l'existence. On peut penser que certains RD ont pu ne pas considérer le CE, comme une IRP couvrant leurs salariés lorsque celui-ci relève de l'UES et peut, de ce fait, se réunir à distance de l'établissement. C'est précisément ce que semble étayer le fait que seulement 39% des établissements (3,7 sur les 9,5%) qui font partie d'une UES ont déclaré l'existence d'un CE ou équivalent pour les salariés de l'établissement. Mais il reste une proportion importante de RD qui déclarent qu'il n'y a pas de comité au niveau de l'UES (38,3% de ceux à qui la question a été posée) ou qu'ils ne savent pas (12,4%).

En résumé,

- 61% des établissements qui déclarent faire partie d'une UES n'ont pas déclaré dans REPONSE la présence d'un CE quel qu'il soit (ni dans l'établissement, ni dans l'entreprise, ni dans le groupe, ni au niveau de l'UES). Ils n'ont donc pas été interrogés sur la présence d'un CE d'UES
- 19,2% ont un CE qui relève de l'UES, soit uniquement dans l'UES pour 8,3%, soit en plus d'un comité de groupe pour 5,9% ou en plus d'autres CE (CCE ou, CE ou CG européen) pour 5,1%
- 5,4% ont seulement un comité de groupe
- 12,1% ont un CCE et/ou un comité d'entreprise ou de groupe européen
- et enfin 2,25% n'ont qu'un CE au niveau de leur établissement.

Quant aux comités de groupe, seulement 4% des établissements de 11 salariés et plus déclarent en avoir un, cela ne forme que 11,5% des établissements appartenant à un groupe. Mais cette question n'est cependant posée qu'aux établissements ayant déclaré appartenir à un groupe (soit 34,7%) et avoir un CE pour leur établissement (19,2%). Elle n'est, de ce fait, posée qu'à 12,3% des établissements de 11 salariés et plus. On note également une proportion importante de RD qui disent ne pas savoir si un comité de groupe existe dans leur groupe (10,9% de ceux à qui la question a été posée). Au total, parmi les établissements qui appartiennent à un groupe, 11,5% ont un comité de groupe, 20% n'en

³² En revanche, aucun texte ne semble inscrire d'obligation à la mise en place du comité de groupe. Il peut se mettre en place dès lors qu'il y a une entreprise dominante et des entreprises dominées lorsque les liens financiers unissant les sociétés d'un groupe induisent un pouvoir de direction unique.

ont pas et 64,5% ont déclaré ne pas avoir de CE pour leurs salariés (il reste 3,9% qui ne savent pas si un comité de groupe existe).

Un petit tiers des établissements ayant un comité de groupe a un effectif inférieur à 50 salariés. Mais près de la moitié d'entre eux a un effectif supérieur à 100 salariés (tableau 13). Les établissements appartenant à un groupe sans posséder de comité de groupe sont composés d'établissements de plus petite taille que ceux où ce comité est en place, et la probabilité d'avoir un comité de groupe est d'autant élevée que la taille de l'effectif augmente.

Tableau 4.13 : Etablissements concernés par un CG selon leur taille

	Moins de 20 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 salariés et +	Ensemble
Groupe et CG							
Proportion	0,6	2,7	7,0	14,1	29,2	35,0	4,0
% par taille	5,7	25,2	22,3	18,9	20,9	7,1	100,0
Groupe et pas de CG							
Proportion	3,0	6,4	16,8	24,9	33,2	32,0	8,3
% par taille	14,8	28,7	25,8	16,1	11,5	3,1	100,0
Groupe et pas de CE							
Proportion	20,4	25,8	24,2	20,2	8,4	5,4	22,4
% par taille	37,0	43,1	13,8	4,9	1,1	0,2	100,0
Pas groupe							
Proportion	76,0	65,2	52,0	40,8	29,2	27,6	65,3
% par taille	47,4	37,5	10,2	3,4	1,3	0,3	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

La structure par secteur fait apparaître que les comités de groupe sont relativement plus fréquents dans le secteur de l'énergie et des industries extractives (20%). Cette présence du comité de groupe est aussi surreprésentée dans le secteur de la finance et assurance et le secteur manufacturier (tableau 14). De plus, ces secteurs sont surreprésentés parmi ceux qui ont un comité de groupe relativement à ceux qui font partie d'un groupe mais sans comité de groupe ou sans CE.

Les établissements qui possèdent un comité de groupe appartiennent comme attendu pour une très forte majorité (85%) à des entreprises multi-établissements et, pour une forte majorité (63%) font partie d'une entreprise de plus de 500 salariés (tableau 15). Ces établissements des très grandes entreprises ont plus de chance d'avoir un comité de groupe que de ne pas en avoir (63% *versus* 48%).

On constate que la présence d'un comité de groupe est plus fréquente parmi les établissements faisant partie d'une UES, mais cela ne concerne que 1,1% des établissements

(tableau 15). Cela pourrait être le résultat de l'impossibilité au niveau légal de mettre en place un comité de groupe et une UES sur le même périmètre, mais plus certainement cela tient au fait que cette question ne leur a pas été posée dès lors qu'ils n'avaient pas répondu positivement à la question sur le comité central.

Tableau 4.14 : Etablissements concernés par un CG selon leur secteur

	Ind extract, élec, eau	Ind manuf	Constr	Comm répar auto	Transp	Héberg restau	Info Comm	Act fin ass et immo	Act spé sc et tech	Act serv adm et soutien	Ens santé et sociale	Arts et aut act serv	Ensemble
Groupe et CG													
Proportion	20,6	7,0	3,7	4,0	4,1	2,0	4,6	9,1	2,1	1,8	0,6	0,4	4,0
% par secteur	10,9	27,7	10,2	19,0	7,6	3,3	3,1	9,6	3,6	2,2	2,0	0,5	100,0
Groupe et pas de CG													
Proportion	9,5	10,3	3,4	12,7	10,5	3,9	8,6	13,0	5,3	12,1	4,5	2,8	8,3
% par secteur	2,4	19,6	4,6	29,1	9,3	3,0	2,8	6,6	4,3	7,2	7,6	1,5	100,0
Groupe et pas de CE													
Proportion	34,7	23,0	14,3	32,0	30,7	17,5	30,7	36,2	23,0	19,0	10,8	8,7	22,4
% par secteur	3,3	16,3	7,1	27,2	10,1	5,1	3,7	6,8	6,9	4,2	6,8	1,7	100,0
Pas groupe													
Proportion	35,3	59,7	78,6	51,4	54,7	76,6	56,1	41,7	69,5	67,1	84,1	88,1	65,3
% par secteur	1,2	14,5	13,4	15,0	6,2	7,7	2,3	2,7	7,1	5,0	18,1	5,9	100,0

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Tableau 4.15 : Etablissements concernés par un CG selon leurs caractéristiques d'entreprises et la présence d'une UES

	Multi établissements	+500 salariés dans l'entreprise	UES	Ensemble
Groupe et CG				
Proportion	7,6	15,0	11,3	4,0
% par caractéristique	85,0	63,0	26,8	
Groupe et pas de CG				
Proportion	14,9	23,6	20,1	8,3
% par caractéristique	80,4	47,9	23,0	
Groupe et pas de CE				
Proportion	31,7	35,0	35,8	22,4
% par caractéristique	63,3	26,3	15,2	
Pas groupe				
Proportion	45,8	26,5	32,9	65,3
% par caractéristique	31,5	6,8	4,8	

Lecture : 7,6% des établissements appartenant à une entreprise multi-établissements ont un comité de groupe. 85% des établissements ayant un comité de groupe appartiennent à une entreprise multi-établissements.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Sauf incompréhension de notre part, l'enquête REPONSE apparaît finalement mal structurée pour permettre de réaliser la cartographie des instances de représentation collective inter-entreprises.

Les effets de l'appartenance à une UES et/ou un groupe transitent par les comités d'UES et les comités de groupe. Pour contourner la difficulté liée à l'insuffisance du champ des établissements appelés à renseigner la question sur le comité d'UES, nous ne tenons pas compte de la présence ou non d'un tel comité pour saisir leurs spécificités en matière de représentation collective. Pour les comités de groupe, nous comparerons les établissements qui appartiennent à un groupe avec un comité de groupe aux établissements qui appartiennent à un groupe sans comité de groupe, en isolant les établissements qui appartiennent à un groupe sans CE (mais qui pourraient avoir un comité de groupe sans que l'on puisse le savoir étant donné le conditionnement des questions dans REPONSE).

c) Les effets des UES et des comités de groupe en matière de représentation du personnel et de négociation

Si la question du comité d'UES et celle relative au comité de groupe n'ont été posées qu'à une partie des établissements, bien d'autres ont été posées à tous et en particulier à tous les établissements appartenant à une UES, rendant possible l'étude des effets de l'UES sur les relations sociales.

Du point de vue des autres instances représentatives, on perçoit que le but de la mise en place des UES, dans son ambition initiale est en partie atteint (voir tableau 16). Les établissements appartenant à une UES ont, plus souvent des IRP, un CHSCT, un CE, ou une présence syndicale, que l'ensemble des autres établissements. Mais cela tient en grande partie aux effets de taille, puisque seules la présence d'IRP et l'absence de CE sont significatifs une fois contrôlées des caractéristiques des établissements (tableau 17). Il se tient plus souvent dans les CHSCT des établissements appartenant à une UES le nombre de réunions attendues (3 ou 4 dans l'année) mais cette différence ne ressort pas significative. La présence d'un comité de groupe a un effet positif sur la présence d'un CHSCT, son fonctionnement régulier et la présence syndicale qui ne tient pas seulement à l'effet de la présence du groupe. Mais, une fois pris en compte les contrôles, l'effet propre du comité de groupe par rapport aux établissements appartenant à un groupe non pourvu d'un comité de groupe, d'une part n'est significatif que pour la présence syndicale et d'autre part, l'influence propre du comité de groupe est négative du point de vue du fonctionnement régulier du CHSCT.

Bien que la création d'un CCE soit obligatoire, l'UES ne fonde pas le périmètre de la négociation collective. Nul ne peut imposer l'UES comme cadre de la négociation

collective³³. Mais si c'est le choix de l'ensemble des partenaires alors l'accord collectif domine les accords d'entreprise précédents³⁴.

Du point de vue de l'intensité du dialogue social, la présence d'UES est un facteur le favorisant : cela rend plus probable la présence de négociation salariale, et encore plus avec accord, cela accroît également le nombre de négociations sur les autres thèmes et le nombre d'accords qui en résultent, toutes ces différences ne tenant pas seulement aux caractéristiques de taille, de secteurs, etc. de ces établissements (hormis le fait que toutes négociations conduisent à un accord).

Mais il faut noter que ces négociations se tiennent plus fréquemment à distance de l'établissement puisque, pour 44% des établissements appartenant à une UES, les négociations salariales se déroulent ailleurs que dans l'établissement alors que ce n'est le cas que de 16% de l'ensemble des établissements. C'est aussi le cas pour 70,5% de ces établissements pour les autres négociations alors que la part de l'ensemble des établissements de 11 salariés et plus qui négocient sur les autres thèmes ailleurs que dans l'établissement n'est que de 32,5%.

Le comité de groupe n'est pas une instance de négociation. Pensé pour être le vecteur d'une diffusion de l'information au sein des entités du groupe, il pourrait cependant influencer sur la négociation et le nombre des accords qui en découlent. En première approche, on a le sentiment que le comité de groupe exerce un effet positif au-delà de l'appartenance au groupe sur l'activité de négociation. Une fois pris en compte les contrôles, seule l'activité de négociation sur les autres thèmes apparaît statistiquement plus intense. Les écarts observés dans l'occurrence d'une négociation salariale ou dans celle d'une négociation salariale avec accord entre les établissements disposant d'un comité de groupe, et ceux qui n'en ont pas, bien qu'appartenant à un groupe, ne sont, eux, pas significatifs.

Finalement, en analysant les réponses apportées par les RP sur la qualité des informations qui leur sont fournies par la direction (sur les stratégies de l'entreprise, la situation économique, l'impact social et environnemental, les perspectives d'évolution de l'emploi, les évolutions de salaire, les possibilités de formation, les perspectives de changements technologiques ou organisationnels), le sentiment qui prévaut, une fois pris en compte les contrôles, c'est que l'UES et les comités de groupe sont au mieux inopérants pour leur diffusion (UES) au pire, nuisibles.

³³ En revanche, elle peut avoir des effets sur l'intensité du dialogue social dans la mesure où l'UES est le périmètre sur lequel s'apprécie la validité d'un plan social. Cependant, il semble qu'il puisse y avoir une notion intermédiaire de « groupe de reclassement » qui restreint cet espace dans des conditions où l'UES ne s'est pas définie sur une unité de métier suffisante.

³⁴ Elle ne les rend pas caduques sauf à ce qu'ils aient été dénoncés. Cette coexistence est censée être résolue par l'application de la clause conventionnelle la plus avantageuse.

Tableau 4.16 : Etablissements concernés par un CG selon leur secteur

	Ensemble	UES	Groupe			
			avec CG	sans CG (mais CE)	sans CG ni CE	Pas groupe
Avoir au moins 1 IRP	65,0	88,0	100,0	100,0	79,0	54,0
Où est le CE?						
Dans l'établissement seulement	3,5	2,3	0,0	19,3	0,3	3,1
Dans l'établissement ET ailleurs	7,2	22,2	73,6	36,0	2,2	1,9
Ailleurs seulement	8,5	14,6	26,4	44,7	3,1	5,5
Pas de CE	80,8	61,0	0,0	0,0	94,4	89,5
CHSCT	24,0	45,7	85,6	79,4	23,7	14,4
CHSCT avec nombre de réunions raisonnable	13,5	27,8	49,8	45,7	14,8	7,3
Présence syndicale	30,9	51,9	86,2	79,7	33,0	21,5
La négociation salariale						
Négociation avec accord	25,1	37,1	49,9	41,1	26,1	21,6
Négociation sans accord	13,9	16,8	21,2	27,4	14,8	11,6
Pas de négociation par accord de branche	17,4	13,0	4,6	8,1	11,6	21,3
Pas de négociation du tout	43,6	33,0	24,3	23,5	47,5	45,5
Intensité négociations sur les 8 thèmes hors emploi et épargne salariale						
Entre 0 et 2	39,1	20,4	13,8	22,1	31,2	45,3
Entre 3 et 5	38,4	42,3	39,5	42,4	36,6	38,6
Entre 6 et 8	22,5	37,3	46,7	35,5	32,2	16,1
Lieu de la négociation sur les salaires						
Dans l'établissement	23,3	9,5	14,3	23,4	16,1	26,4
Ailleurs	15,8	44,4	56,8	45,1	24,8	6,8
Pas de négociation	61,0	46,1	28,9	31,6	59,1	66,8
Lieu des autres négociations						
Dans l'établissement	51,1	22,0	14,4	22,5	27,6	65,0
Ailleurs	32,4	70,5	84,5	72,3	60,1	14,9
Pas de négociation	16,4	7,6	1,1	5,2	12,3	20,1
Si négó, toutes les négó conduisent à un accord	24,3	27,3	26,0	17,3	25,3	24,6
Plus de 3 accords sur les 10 thèmes	33,8	51,3	66,7	42,4	42,9	27,6
Informations fournies par la direction au RP jugée par le RP...						
Plutôt satisfaisante	16,7	21,5	21,3	32,2	17,1	14,6
Quasi inexistante	9,8	10,0	12,6	11,9	9,2	9,7

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Tableau 4.17 : Estimation Logit de l'influence de l'UES et du CG

	Au - 1 IRP	CE dans l'étab (au moins)	Pas de CE	CHSCT	CHSCT avec nb réu légal	Présence syndicale
Constante	0,06	-4,78 ***	2,71 ***	-0,58 **	-1,78 ***	-0,78 ***
L'étab a + de 50 ans	0,65 ***	0,41 ***	-0,57 ***	0,83 ***	0,23 ***	0,57 ***
Secteur						
Construction	-0,25	-0,29	0,12	-0,30	-0,19	-0,62 ***
Industrie	0,33 *	-0,01	-0,30 **	0,43 ***	-0,39 ***	0,39 ***
Commerce	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Services	0,16	-0,25 *	0,14	-0,16	0,00	0,52 ***
CS majoritaire						
Ouvrier	-0,09	0,00	-0,05	0,19	0,30 ***	0,03
Cadres	0,16	-0,13	-0,09	0,45 ***	-0,12	-0,17
Autre	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taille de l'établissement						
Moins de 20 salariés	-0,97 ***	-1,31 ***	0,95 ***	-0,55 ***	-0,83 ***	-0,64 ***
20 à 49 salariés	ref	ref	ref	ref	ref	ref
50 à 99 salariés	1,48 ***	0,94 ***	-1,03 ***	2,04 ***	1,77 ***	0,98 ***
100 à 199 salariés	3,43 ***	1,76 ***	-1,63 ***	3,09 ***	2,42 ***	1,66 ***
200 à 499 salariés	3,53 ***	2,97 ***	-3,39 ***	3,94 ***	2,02 ***	2,64 ***
500 salariés et +	1,72 ***	2,89 ***	-3,59 ***	4,42 ***	1,43 ***	3,00 ***
Multi-établissements	0,83 ***	4,88 ***	-0,88 ***	0,60 ***	0,13	0,38 ***
Entreprise de + 500 salariés	2,09 ***	0,33 **	-0,80 ***	0,11	-0,18 *	1,06 ***
UES	0,40 *	0,17	-0,26 **	0,24	0,00	0,12
Faire partie d'un groupe	0,92 ***		-0,5 ***			
Groupe et CG		0,21		-0,02	-0,25 **	0,82 ***
Groupe et pas de CG		ref		ref	ref	ref
Groupe et pas de CE		-3,90 ***		-1,93 ***	-0,54 ***	-0,70 ***
Pas groupe		-1,83 ***		-2,01 ***	-0,72 ***	-1,07 ***

	Négociation salariale	Négociation salariale avec accord	6 à 8 thèmes négociés sur les 8	Si négo: accord signé pour toutes	3 ou + accords sur les 10 thèmes	Info fournie au RP satisfaisante	Info fournie au RP quasi inexistante
Constante	-0,03	-0,93 ***	-1,53 ***	-1,18 ***	-1,20 ***	-0,96 ***	-2,43 ***
L'étab a + de 50 ans	0,40 ***	0,32 ***	-0,16 ***	0,08	0,15 *	0,07	0,17
Secteur							
Construction	-0,44 ***	-0,37 **	-0,35 **	-0,23	-0,17	0,19	0,20
Industrie	0,41 ***	0,11	0,04	-0,52 ***	0,09	-0,15	0,10
Commerce	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Services	-0,06	-0,11	-0,25 ***	-0,30 ***	-0,18 **	-0,23 **	0,32 **
CS majoritaire							
Ouvrier	0,48 ***	0,44 ***	-0,35 ***	0,00	-0,24 ***	0,01	-0,01
Cadres	0,44 ***	0,20 *	-0,37 ***	-0,13	-0,19 *	-0,08	-0,13
Autre	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Taille de l'établissement							
Moins de 20 salariés	-0,31 ***	-0,40 ***	-0,21	0,29 **	-0,01	-0,87 ***	-0,29 *
20 à 49 salariés	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
50 à 99 salariés	0,63 ***	0,57 ***	0,20 *	-0,14	0,37 ***	0,62 ***	0,14
100 à 199 salariés	1,00 ***	0,76 ***	0,47 ***	-0,36 **	0,57 ***	0,44 ***	-0,02
200 à 499 salariés	1,50 ***	0,90 ***	0,49 ***	-0,39 ***	0,71 ***	0,35 **	-0,44 **
500 salariés et +	1,75 ***	0,93 ***	0,25 *	-0,81 ***	0,85 ***	0,51 ***	-0,59 **
Multi-établissements	-0,05	-0,07	0,40 ***	-0,16	0,24 ***	-0,09	0,19
Entreprise de + 500 salariés	-0,34 ***	-0,11	0,98 ***	0,50 ***	0,94 ***	-0,22 *	-0,14
UES	0,18 *	0,19 **	0,16 *	0,18	0,32 ***	0,14	-0,10
Faire partie d'un groupe							
Groupe et CG	-0,24	-0,05	0,28 **	0,19	0,37 ***	-0,49 ***	0,16
Groupe et pas de CG	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Groupe et pas de CE	-0,60 ***	-0,31 ***	0,37 ***	0,16	0,45 ***	-0,38 ***	0,06
Pas groupe	-0,80 ***	-0,33 ***	0,10	0,25 *	0,22 **	-0,32 ***	0,11

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (4023 établissements)

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet RD

Nous avons cherché ici à ouvrir le débat des effets des institutions de dialogue social inter-entreprises. Devant les difficultés que soulève la manière dont sont emboîtées les questions de REPONSE, il nous est apparu difficile d'avancer plus loin sur l'analyse des articulations entre les différents niveaux de la représentation collective. L'une des questions initiales qui reste à approfondir est celle de la capacité des établissements insérés dans des structures de représentation collective centralisées, comme les CCE des UES, à peser sur les décisions qui les impactent. L'absence de CE ou d'IRP est beaucoup plus rare dans les établissements appartenant à une UES, mais son incidence pourrait être plus importante que dans les entreprises indépendantes s'il n'y a pas de relais pour que la situation de l'établissement qui peut être singulière au sein de l'UES soit bien prise en compte dans les instances où se prennent les décisions.

Conclusion

Dans des travaux précédents (Perraudin et *alii*, 2014), nous avons montré que le recours à la sous-traitance crée une division hiérarchique du travail interentreprises et une chaîne de dépendance économique, dès lors que chacun va tenter de reporter sur d'autres les contraintes économiques qu'il subit en devenant à son tour donneur d'ordres. Cette division du travail interentreprises se répercute dans la structure des qualifications des établissements ainsi que dans le niveau des salaires par qualification. Les entreprises qui recourent à la sous-traitance externalisent les tâches d'exécution et ce faisant, externalisent les emplois les moins qualifiés, tout en gardant le contrôle sur cette main-d'œuvre qui se retrouve chez les sous-traitants. Les tests empiriques que l'on a menés dans ces travaux, à partir des données de l'enquête REPONSE 2004-2005 appariées aux DADS, indiquent que la structure des qualifications est nettement différenciée le long de la chaîne de sous-traitance, avec davantage d'emplois de conception chez les donneurs d'ordres et d'emplois d'exécution chez les sous-traitants.

L'exploitation de l'enquête REPONSE 2010-2011 nous a conduit à approfondir la compréhension des relations de sous-traitance et de leurs effets sur les relations de travail et cela, selon trois angles d'analyse : les salaires, l'organisation du travail et la représentation collective.

Nous souhaitons en guise de conclusion revenir sur quelques faits stylisés que cette recherche a pu faire ressortir. Ceux-ci s'organisent autour de quatre grands axes qui constituent les quatre parties du rapport.

- Des constats empiriques renouvelés sur l'ampleur des relations de sous-traitance et les rapports de force sous-jacents

En 2011, plus de 75% des établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole, et près de 85% des salariés, sont impliqués dans des relations de sous-traitance, soit en tant que donneur d'ordres (54%), soit comme preneur d'ordres (2,5%), soit les deux à la fois (20%). Si les effets sectoriels standard ont été mis en avant, il importe également de souligner que la sous-traitance n'est pas le propre de l'industrie mais s'est généralisée à tous les secteurs d'activité.

L'introduction des nouvelles questions portant sur la sous-traitance reçue et confiée dans le questionnaire REPONSE nous a permis de définir trois chaînes qui conduisent à éclairer la nature des rapports de force qui se jouent entre le haut et le bas de la hiérarchie.

La chaîne « nature » distingue les établissements DO selon qu'ils sous-traitent leur activité principale ou des activités annexes, qu'ils soient ou non PO. Près de la moitié des établissements de plus de 11 salariés sous-traitent une partie de leur activité principale, et plus d'un quart des activités annexes seulement.

La chaîne « report » qualifie l'intensité du recours à la sous-traitance par les donneurs d'ordres, en opposant les DO qui sous-traitent plus de 2% de leur chiffre d'affaires à ceux qui le font dans une proportion moindre, qu'ils soient ou non PO. Un peu moins d'un tiers des établissements DO sous-traite une quantité relativement faible de leur chiffre d'affaires, et plus de 40% une proportion supérieure à 2%.

Enfin, la chaîne « dépendance » permet d'établir une distinction entre les preneurs d'ordres selon l'ampleur de leur activité qui dépend des commandes en sous-traitance, qu'ils soient ou non eux-mêmes donneurs d'ordres. Le critère de 50% du chiffre d'affaires réalisé en sous-traitance permet de distinguer les PO les plus dépendants à ceux qui le sont moins. Environ 10% des établissements sont ainsi dépendants de la sous-traitance pour plus de la moitié de leur activité alors qu'un peu plus de 10% le sont pour moins de la moitié.

Chacune de ces trois chaînes permet d'apporter des informations relatives à différentes dimensions dans l'exercice du pouvoir associé à l'extériorisation de la main-d'œuvre : la capacité de report des contraintes sur les PO (chaînes report), le contrôle du process de travail (chaîne nature), la dépendance économique (chaîne dépendance). Les établissements se distinguent d'emblée du point de vue des qualifications et des contrats de travail qu'ils mobilisent selon leur position dans ces trois chaînes : du point de vue du taux de recours moyen à l'intérim, il est d'autant plus élevé que les établissements sont PO purs, puis PO^{+50} , puis $PO-DO^{ap}$ ou $PO-DO^{+2}$ alors qu'il sera moindre pour les établissements DO^{+2} ou DO^{ap} et encore moindre dans les établissements DO^{-2} et DO^{ext} . La hiérarchie est différente pour le taux de recours moyen aux CDD, dessinant une courbe en U, les taux les plus élevés étant situés aux deux extrêmes des chaînes : chez les PO purs et chez les DO. Quant à la structure des qualifications, elle reste associée à une lecture verticale des chaînes de sous-traitance, les DO concentrant la main-d'œuvre cadre et les PO la main-d'œuvre ouvrière. La prise en compte de la chaîne activité permet cependant d'apporter des précisions, la nature de l'activité sous-traitée impactant la structure des qualifications des établissements, les DO pour leur activité principale employant davantage d'ouvriers que ceux pour des activités annexes.

Au-delà de la position des établissements dans la hiérarchie globale (DO - PODO - PO), est-ce que le pouvoir exercé par les DO sur leur PO est sensible à l'ampleur de leurs dépenses en sous-traitance ? à la nature des activités qu'ils sous-traitent ? à la dépendance économique des PO ? Nous avons cherché tout au long de cette recherche à répondre à ces questions selon trois axes : les salaires, l'organisation du travail et la représentation collective.

- Les différences de rémunération dans les chaînes de sous-traitance et leur évolution

L'analyse des salaires se situe dans le prolongement direct du travail que nous avons mené sur l'enquête REPONSE précédente et permet d'une part d'en éprouver la robustesse, d'autre part de le compléter grâce à l'enrichissement des chaînes et la prise en compte des salaires au niveau des postes (DADS). Ce travail donne également un éclairage quant à la

manière dont la crise affecte les établissements qui, du fait de leurs liens à leurs DO, ont pu la ressentir le plus durement. Centré sur la chaîne dépendance et la chaîne report, cet apport est l'occasion de saisir la place qu'ont pu jouer les salaires dans les réactions de ces établissements pour faire face à la crise.

L'hypothèse centrale de cet aspect de la recherche est celle d'une compression du coût du travail et des rémunérations quand on descend dans les chaînes de sous-traitance. D'emblée, comme la sous-traitance conduit à externaliser les emplois les moins qualifiés, les rémunérations dans le haut des chaînes se retrouvent être les plus élevées. En contrôlant de cette caractéristique, on cherche à mettre en évidence l'effet propre, au-delà de la qualification des emplois, du positionnement dans les chaînes sur les salaires fixés que l'on saisit au niveau individuel.

Restreint au champ des salariés en emploi « typique », l'étude des salaires horaires moyens selon les positions dans les chaînes donne à voir une hiérarchie avec les salaires les plus élevés en haut des chaînes pour les donneurs d'ordres, et de plus en plus bas quand on descend dans les chaînes pour les PO-DO puis pour les PO purs. La position relative des DO^{+2} et DO^{-2} n'apparaît pas contrastée.

Lorsqu'on introduit des contrôles relatifs aux caractéristiques des individus, en particulier leur qualification, et des établissements, il apparaît que la chaîne dépendance isole nettement la situation des établissements PO qui le sont pour une part importante de leur CA : les PO^{+50} ont en effet des salaires significativement inférieurs à ceux qui sont PO mais pour une part plus faible. Les DO et les PO^{-50} n'apparaissent pas significativement différenciés du point de vue du salaire horaire. La chaîne *report* complète ce résultat en mettant en évidence un décalage entre PO et DO (qu'ils soient DO^{+2} ou DO^{-2}). C'est ici le fait d'être PO, que ce soit ou non associé à une activité de DO, qui se traduit par des salaires plus bas. Eu égard aux contrôles retenus, le fait marquant ici est le constat de différences entre les PO et les DO sur les salaires horaires, qui ne s'expliquent pas par la qualification ou l'ancienneté des salariés, ni par la taille ou le secteur d'activité de l'établissement.

La perspective dynamique paraît dans un premier temps remettre en cause une partie du schéma qui s'est dessiné dans l'approche statique. En effet, entre 2008 et 2009, les salaires semblent avoir davantage augmenté dans les établissements PO que dans les DO, et particulièrement peu chez les DO^{+2} , mais encore moins chez les PO purs. Ce sont finalement les PO-DO qui auraient le plus augmenté les salaires. En revanche, entre 2009 et 2010, la hausse des salaires est plus importante chez les DO relativement aux PO, mais cela est le fait des DO^{-2} . Les PO-DO ainsi que les PO purs ont leur salaire horaire moyen qui n'augmente quasiment pas en termes réels.

Mais ces tendances globales sont le fruit de deux dynamiques très différentes : l'évolution des niveaux de salaires à structure constante d'une part, et l'évolution de la structure des heures d'autre part. Alors que l'évolution des salaires réels met en avant la situation plus

favorable des PO (chaîne dépendance) et des PO-DO (chaîne report), ce décalage apparaît largement dû à un effet de structure plus important, notamment chez les PO les plus dépendants. Au final, ce sont les PO les plus dépendants qui connaissent l'évolution la plus défavorable des salaires réels à structure constante, et cela sur les deux périodes.

Si on analyse la dynamique des salaires en se restreignant aux seules personnes restées en emploi dans la même entreprise, les salariés stables, pour observer directement la politique d'augmentation salariale de l'entreprise, une large part des effets de structure est directement traité par ce champ, mais on constate à nouveau un décalage entre les 2 périodes : entre 2009 et 2010, ce sont plutôt les DO qui se distinguent par des taux d'augmentation des salaires importants, surtout les DO⁻² alors que les PO purs sont caractérisés par les plus faibles augmentations. Mais l'effet semble tenir à des modifications sur le nombre d'heures travaillées. Or, ce nombre a augmenté sur la première période puis diminué sur la deuxième période étudiée, quel que soit le type d'établissements concernés. Comme cette modulation des heures a été particulièrement utilisée par les établissements DO à la hausse dans un premier temps puis à la baisse, on a là un élément d'explication pour les hausses de salaires horaires particulièrement importantes dans ces établissements entre 2009 et 2010.

Au final, l'analyse économétrique estimant le lien entre position dans la chaîne de sous-traitance et taux d'évolution des salaires individuels à caractéristiques individuelles et d'entreprises données indique que les PO connaissent l'évolution des salaires la plus faible. Parmi les PO, la situation des PO dépendants (PO⁺⁵⁰) ressort comme significativement différente des autres PO (PO⁻⁵⁰) : les hausses de salaires y sont nettement plus faibles et ce, pour les deux périodes. On a là un vecteur de creusement des inégalités de salaires le long des hiérarchies de sous-traitance.

- Planification du travail et contrôle du processus de production : l'organisation du travail dans les chaînes de sous-traitance

Du point de vue de l'organisation du travail en sous-traitance, les trois chaînes apportent des éléments de compréhension aux déterminants de l'organisation du travail dans et entre les établissements.

Le premier associe la position des établissements dans les chaînes de sous-traitance aux formes de commandement et de contrôle du travail. De ce point de vue, la structure de dépendance économique des établissements se reflète sur l'état de subordination des salariés. Si, comme l'on pouvait s'y attendre, les formes de travail les plus subordonnées (travail prescrit, moins d'autonomie) se situent plus fréquemment chez les PO, c'est-à-dire chez les employeurs qui se trouvent eux-mêmes subordonnés dans la chaîne de sous-traitance, c'est aussi parce que le travail y relève davantage d'un travail d'exécution impliquant majoritairement des ouvriers. Mais, la position des établissements dans la chaîne report conserve un effet propre au-delà des qualifications sur la fréquence du travail

prescrit. Le contrôle du travail dans les établissements PO est davantage diversifié. Non seulement les PO purs ont tendance à mettre davantage en œuvre du contrôle hiérarchique, mais lorsqu'ils sont dépendants des commandes en sous-traitance pour la majorité de leur activité (PO^{+50}), la présence d'un contrôle du travail réalisé par une entité extérieure y est surreprésentée, laissant penser que les donneurs d'ordres ont ici la capacité d'assurer la mise au travail chez leurs PO et d'exercer un pouvoir de contrôle sur cette main-d'œuvre qui se situe en-dehors de leurs frontières juridiques. La chaîne activité apporte des informations sur l'autonomie dans la résolution de problèmes. Les salariés des établissements les plus intégrés à la chaîne de sous-traitance, parce qu'ils sous-traitent une partie de leur activité principale, disposent davantage d'autonomie.

Le second résultat concerne la mise en place de techniques intégrées de production et de contrôle. Le recours à la sous-traitance, parce qu'il conduit à extérioriser la main-d'œuvre, produit un éclatement du collectif de travail. Pour autant, les DO peuvent se réapproprier le pouvoir de commander, coordonner et contrôler les processus de travail par un ensemble de méthodes intégrées, dont les méthodes en juste-à-temps en constituent l'exemple typique. On trouve alors une opposition entre des DO pour leur activité principale, spécialisés dans le travail de conception, utilisant davantage les techniques sophistiquées (SAO, groupes pluridisciplinaires et équipes de projet, progiciels de gestion intégrés) et d'autre part, des PO dépendants qui concentrent le capital technique et le travail d'exécution avec la mise en place de groupes autonomes de production. La lecture des trois chaînes de sous-traitance permet d'apporter des précisions et des nuances supplémentaires à la mise en place de ces méthodes.

Enfin, les réorganisations du travail affectant le nombre et l'ampleur des activités exercées sur la période 2008-2010 (recours accru à la sous-traitance, recentrage sur les métiers, rapatriement d'activités), ont davantage concerné les établissements au cœur des chaînes de sous-traitance (DO^{+2} , DO^{ap} , $PO-DO^{+2}$, $PO-DO^{ap}$, PO^{+50}) que ceux situés dans leur périphérie, d'autant plus s'ils présentent une vulnérabilité plus forte face à la crise, ce qui est davantage le cas des PO fortement dépendants.

- Représentation collective, dialogue social et conflits : quelles inégalités dans les chaînes de sous-traitance ?

Trois résultats en termes de hiérarchisation de la représentation collective et de ses effets sur le dialogue social ressortent de notre dernière partie. Nous les reprenons tout en pointant les éléments qui viennent les nuancer.

Le premier met en avant le fait que la polarisation entre PO purs et DO se manifeste aussi bien dans la représentation collective que dans ses effets sur le dialogue social.

- En matière de représentation collective entre les DO et les PO purs :

La présence d'IRP est plus rare chez les PO purs. Quand les IRP sont néanmoins présents, ce sont plutôt des élus, lesquels sont moins souvent syndiqués. Ces établissements PO disposent, par ailleurs, moins fréquemment de CE et/ou CHSCT. De l'autre côté du spectre, les DO sont les catégories pour lesquelles la présence d'IRP, y compris de CE, est la plus forte et cette représentation est composée et d'élus et de DS le plus souvent. Deux éléments viennent compléter ce constat pour le nuancer.

D'une part, si la chaîne dépendance contribue à mettre en évidence une présence syndicale également plus forte chez les DO, les 2 autres chaînes ne la font ressortir que pour les DO⁺².

D'autre part, si la syndicalisation des élus s'avère plus fréquente chez les DO⁺², les taux de syndicalisation les plus élevés sont situés à des niveaux intermédiaires pour les autres chaînes : chez les PO⁺⁵⁰ pour l'une et chez les PO-DO^{ext} pour l'autre. De même, dans la chaîne *nature*, la présence des CHSCT est la plus forte chez les DO^{ap} et chez les PO-DO^{ext}.

- En matière de dialogue social

Ces inégalités en matière de représentation collective se répercutent sur l'intensité du dialogue social mais les disparités les plus nettes sont sans doute celles qui caractérisent les modalités par lesquelles les acteurs assoient leur rapport de force. Ainsi le dialogue social est quasi-inexistant chez les PO purs alors qu'il semble plus vif chez les DO et particulièrement les DO⁺² mais les différences les plus visibles sont celles relatives d'un côté à la présence de sanctions pour une fraction des salariés et de l'autre à la présence de conflits collectifs avec arrêt de travail.

Le deuxième résultat concerne le fait que, du point de vue de la représentation collective, les positions dans les chaînes exercent souvent des effets propres, au-delà des effets de taille et de secteur, pourtant particulièrement structurant en la matière. C'est aussi le cas du point de vue des variables permettant de caractériser le climat social. En revanche, concernant l'intensité du dialogue social et des accords auxquels il aboutit, les différences observées relèvent des effets de structure.

Enfin, le dernier résultat a trait à la nature des relations sociales selon les trois chaînes. En haut de la chaîne report, on perçoit que l'intensité de la sous-traitance confiée semble influencer sur les relations sociales d'une manière plus univoque que celle de l'activité sous-traitée. Ainsi, les DO⁺² semblent cumuler toutes les caractéristiques de relations sociales organisées. Outre leurs caractéristiques en matière de représentation dans ses formes, ses missions et ses instances, où fréquemment les DO⁺² apparaissent mieux placés que les DO⁻², les spécificités de leur dialogue social nous conduisent à parler de « vitalité ». Pour plusieurs dimensions, les PO-DO⁺² se situent à un niveau intermédiaire entre les DO⁺² et les DO⁻². Tandis que dans la chaîne *nature* les PO-DO^{ap} sont parfois (CHSCT, accord salarial) ceux qui présentent la plus forte surreprésentation.

L'analyse des effets des chaînes de sous-traitance sur les relations de travail fait apparaître les conséquences en matière de conditions de travail et d'emploi des salariés, qu'il s'agisse de leur salaire, de l'organisation de leur travail ou de la représentation collective qui les concerne. L'éclairage apporté dans cette recherche repose en grande partie sur les informations fournies par les représentants de la direction. Il importerait de prendre en compte les opinions des représentants du personnel sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel et sur leur ressenti quant à leur rôle et leurs possibles actions, mais également le point de vue des salariés, relatif à la manière dont ils se sentent représentés ainsi qu'à leurs conditions de travail.

Bibliographie

ABRAHAM K. G., TAYLOR S. K. (1996), "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence" *Journal of Labor Economics* 14 (3): 394-424.

AKERLOF G. A., YELLEN J.L. (1990), "The fair wage-effort hypothesis and unemployment", *The Quarterly Journal of Economics* 105 (2): 255-283.

ALGAVA E. et AMIRA S. (2011), « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », *Dares Analyses*, N° 11, Février.

ALTENBURG T. (2006), "Governance patterns in Value Chains and their Development Impact", *The European Journal of Development Research*, vol. 18, n° 4.

AMOSSE T., COUTROT T. (2008), « L'évolution des modèles socio-productifs en France depuis 15 ans : le néo-taylorisme n'est pas mort », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (Eds), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir d'enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise"*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 423-451.

ATKINSON J. (1984), « Manpower strategies for flexible organisations », *Personnel management*, Vol. 16 (8), pp. 26.

BERLINSKI S. (2008), "Wages and contracting out: does the Law of one price hold?", *British Journal of Industrial Relations* 46 (1): 59-75.

BICHLER G. ET KERJOSSE R. (2012), « En 2010, les salaires ralentissent en euros constants », INSEE Première, n° 1403.

BLANC-JOUVAN G. (2005), « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », *Droit social*, n°1, janvier, pp.68-79.

DAYAN J.-L., DESAGE G., PERRAUDIN C. et VALEYRE A. (2008), « La pluralité des modèles d'organisation du travail, source de différenciation des relations de travail », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (Eds), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir d'enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise"*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 334-352.

BURNOD, G. AND CHENU A. (2001). Employés qualifiés et non qualifiés: une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles. *Travail et Emploi*, 86 : 87-105.

CAPELLI P. (1995), « Rethinking employment », *British Journal of Industrial relations*, vol 33, n°4, pp.563-602.

CASTEL N., DELAHAIE N., PETIT H. (2013), « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires », *Travail et Emploi*, n°134, pp 21-40.

CLOITRE M. (2013), *L'unité Economique et Sociale*, Thèse soutenue à l'université de Rennes 1, décembre.

COUTROT T. 1(1996), « Relations sociales et performances économiques », *Travail et emploi*, N°66.

DE LESTANG R. (1979), « La notion d'unité économique sociale d'entreprises juridiquement distinctes », *Droit Social* N°4

DESAGE G. (2012) « Les accords collectifs conclus en 2010 » *Dares Analyse*, N°054.

DUHAUTOIS R. et PERRAUDIN C. (2010), « La nature des liens interentreprises dans les relations de sous-traitance. Une analyse empirique du cas de la France », *Réseaux*, Vol. 28 (162), 101-128.

EDWARDS, R (1979), *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books

ERICKCEK G., HOUSEMAN S. ET KALLEBERG A. (2003), « The effect of temporary services and contracting out on low skilled workers : Evidence from auto-suppliers, hospitals and Public schools », in *Low wages America: How employers are reshaping opportunity in the workplace*, Appelbaum, E. Bernhardt, A. Murnane, R. editors, NY, Russel Sage Foundations.

FEENSTRA R. C. and HANSON G. H. (1996), "Globalization, outsourcing, and wage inequality", *American Economic Review*, vol. 86, n° 2.

FREEMAN R .B. and MEDOFF J.L (1984), *What do unions do ?*, Basic Books, New-York.

GONZALEZ L. (2002), « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité du travail des branches industrielles », *Economie et statistique*, N° 357-358.

GORGEU A. et MATHIEU R.(2005), « L'action contrainte des directions d'usines. Analyse de la gestion de l'emploi dans la filière automobile », *Economies et Sociétés*, Série Socio-Economie du Travail 26(8), pp. 1,503-1,530.

GORGEU A., MATHIEU R. et PIALOUX M. (2006), « Polyvalence, polycompétence ouvrières et intensification du travail: l'exemple de l'industrie automobile », in Askenazy et *al.* coord, *Organisation et intensité du travail*, Octarès Editions,.

GRAMM C. L., SCHNELL J. (2001), "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs", *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2) : 245-258.

GRIMSHAW D. and RUBERY J. (2005), "Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 29, n° 6.

GRUMBACH T. (2012), « La généralisation de l'ouverture de l'appel pour contentieux de l'UES : un effet collatéral de loi du 20 août 2008 », *Revue du droit du travail* n°, p. 168.

HAAG O., RAULIN E. et SOUQUET C. (2004), « Les relations interentreprises. Nombreuses et d'abord hexagonales », *Le 4 pages du SESSI*, N° 195, Novembre.

HOUSEMAN S. (2001), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1): 149-170.

HOUSEMAN S. (2007), "Outsourcing, Offshoring and Productivity Measurement in US Manufacturing", *International Labour Review*, vol. 146, n° 1/2.

HOUSEMAN S. ET POLIVKA A. (2000), « The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability », in D. Neumark, *On the Job : Is Long Term Employment a Thing of the Past?*, Russell Sage Foundations.

HOUSSIAUX J. (1957b), « Quasi-intégration, croissance des firmes et structures industrielles », *Revue Economique*, 8(3), pp. 385-411.

INSEE (2009), La sous-traitance en chiffres, Edition 2009.

INSEE (2013), Les entreprises en France, INSEE Référence, Edition 2013.

JALLETTE P., CHAREST J. ET VALLÉE G. (2002), « Globalisation and labor regulation : the cas of Quebec clothing industry », *Employment relations record*, Vol. 2, N° 2, pp. 33-46.

LAROCHE P. et WETCHLER H. (2008), « La présence syndicale est-elle liée à la performance économique et financière des entreprises ? » in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (Eds), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir d'enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise"*, Paris : La Découverte, Collection Recherches.

LEVRATTO N. (2012), « Les groupes d'entreprises: entre exception théorique et règle managériale », *Revue du droit du travail*, Octobre. p.536

LORENZ E. et VALEYRE A. (2005), « Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne », *Travail et Emploi*, n°102, avril, pp. 91-105.

MAYHEW C. ET QUINLAN M. (2001), « The effect of changing patterns of employment on reporting occupational injury and making worker'compensation claims », *Safety Science*, Vol. 5, N° 1.

PERRAUDIN C., PETIT H., THEVENOT N., REBERIOUX A. et VALENTIN J. (2008), « Une gestion de l'emploi qui dépasse le cadre de l'entreprise », in Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (Eds), *Les relations sociales en entreprise, un portrait à partir d'enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise"*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 277-297.

PERRAUDIN C., PETIT H., THÈVENOT N., TINEL B. et VALENTIN J. (2014), « Inter-firm dependency and employment inequalities : Theoretical hypotheses and empirical tests on French subcontracting relationships », *Review of Radical Political Economics*, vol 46(2), pp 199-220, 2014.

PERRAUDIN C., THEVENOT N., TINEL B. et VALENTIN J. (2006), « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique », *Economie et Institutions*, N° 9, p. 35-55.

PERRAUDIN C., THEVENOT N. et VALENTIN J. (2013), « Sous-traitance et évitement de la relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail*, vol. 152, n° 3-4, 2013.

PIGNONI M.-T., RAYNAUD E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* N°026, avril 2013.

POLIVKA A. (1996), « Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined », *Monthly Labor Review*, n°10, Vol. 119.

SAUZE D., THEVENOT N. et VALENTIN J. (2008), « L'éclatement de la relation de travail en France : CDD et sous-traitance », in CEE (dir.) *Le contrat de travail*, Collection Repères, Edition La découverte, Paris, pp.57-68.

SEGAL L.M. ET SULLIVAN D.G (1995), « The temporary labor force », *Economic Perspectives*, vol. 19, n°2.

THEVENOT N. et VALENTIN J. (2005), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France 1984-2000 », *Economie Appliquée*, Tome LVIII, n°3, pp.51-79, septembre.

TINEL B., PERRAUDIN C., THEVENOT N., VALENTIN J. (2007). « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », *Actuel Marx*, 41, pp. 153-164.

VALEYRE A. (2006), « Les formes d'intensification du travail industriel et leurs déterminants », in Askenazy et al. coord, *Organisation et intensité du travail*, Octarès Editions, 2006.

VOLOT J-C. (2010), « Le dispositif juridique concernant les relations interentreprises et la sous-traitance », *Rapport du Médiateur des relations inter-industrielles et de la sous-traitance au Ministre chargé de l'Industrie*, Juillet.

Annexes

Annexe 1 : Taux de sous-traitance agrégés par secteur entre 2009 et 2011

Tableau A1.1 : Taux de sous-traitance agrégés par secteur entre 2009 et 2011

Secteur d'activité	Activité	TST 2009	TST 2010	TST 2011
A	Agriculture, sylviculture et pêche	12,5	16,0	14,4
B	Industries extractives	11,4	11,7	11,5
C	Industrie manufacturière	8,8	8,3	8,2
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	14,0	13,4	13,6
E	Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	16,9	14,4	12,9
F	Construction	18,1	17,3	18,7
G	Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	2,0	1,9	1,9
H	Transports et entreposage	20,8	21,8	22,0
I	Hébergement et restauration	3,0	3,0	3,0
J	Information et communication	18,6	19,2	20,1
K	Activités financières et d'assurance	4,0	7,3	8,6
L	Activités immobilières	6,3	7,5	7,1
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16,5	16,7	16,2
N	Activités de services administratifs et de soutien	15,3	14,9	15,1
OQ	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	3,5	3,5	3,5
P	Enseignement	12,6	11,9	11,9
Q	Santé humaine et action sociale	2,0	2,1	2,2
R	Arts, spectacles et activités récréatives	5,9	5,8	5,9
S	Autres activités de services	8,9	6,9	6,8
	Ensemble	8,5	8,5	8,5

Note : TST = Sous-traitance confiée / Chiffre d'affaires Hors Taxes

Source : ESANE (INSEE) 2009-2011, données sectorielles agrégées disponibles sur le site de l'INSEE

Annexe 2 : Statistiques des salaires horaires individuels

a) Sur l'échantillon complet pour chaque année

Sur la population des salariés en emploi ordinaire, non annexe, en poste principal dans un établissement de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance, les moyennes des salaires horaires individuels selon le type d'établissement où travaille le salarié suivent la même hiérarchie que les salaires horaires moyens (calculés comme des moyennes pondérées, voir tableau 2.1). Ici aussi, les salaires horaires sont hiérarchisés de la même manière que la hiérarchie définie par les chaînes de ST et la position relative des DO^{+2} et DO^{-2} n'est plus ambiguë.

Tableau A2.1 : Moyenne et écart-type des salaires horaires individuels

	moyenne		écart-type	
	2009	2010	2009	2010
Ensemble	17,0	17,4	8,4	8,8
Chaîne dépendance				
DO^{pur}	17,9	18,3	8,9	9,3
PO^{-50}	16,9	17,2	8,0	8,3
PO^{+50}	16,3	16,6	7,7	7,7
Autres	14,2	14,5	6,6	6,7
Chaîne report				
DO^{+2}	18,0	18,4	8,6	8,9
DO^{-2}	17,7	18,3	9,2	9,7
$PO\ DO^{+2}$	17,1	17,4	7,9	8,1
$PO\ DO^{-2}$	16,3	16,6	7,9	8,1
PO^{pur}	13,9	14,0	6,3	6,1
Autres	14,2	14,5	6,6	6,7

Champ : salariés des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

A l'intérieur de chacune des catégories d'entreprises, les écart-types sont relativement équivalents, ils sont toujours de l'ordre de la moitié de la moyenne. Au sein de notre échantillon, la dispersion des salaires semble donc comparable d'une catégorie d'établissements à l'autre.

b) Sur l'échantillon des salariés stables

Tableau A2.2 : Moyenne et écart-type des salaires horaires individuels

	moyenne		écart-type	
	2009	2010	2009	2010
Ensemble	17,7	18,3	9,2	9,6
<i>Chaîne dépendance</i>				
DO ^{pur}	18,7	19,3	9,8	10,1
PO ⁻⁵⁰	17,5	17,8	8,7	8,9
PO ⁺⁵⁰	16,6	17,2	8,1	8,2
Autres	14,7	15,2	7,2	7,6
<i>Chaîne report</i>				
DO ⁺²	18,7	19,3	9,3	9,5
DO ⁻²	18,6	19,4	10,2	10,8
PO DO ⁺²	17,4	17,9	8,3	8,5
PO DO ⁻²	17,0	17,4	8,9	8,8
PO ^{pur}	14,5	13,8	7,4	7,5
Autres	14,7	15,2	7,2	7,6

Champ : salariés stables des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : DADS, emploi ordinaire non annexe poste principal dans un établissement de l'échantillon de REPONSE 2010 ayant répondu aux questions sur la sous-traitance.

Annexe 3 : Les conséquences des relations de sous-traitance sur les indicateurs de rentabilité

Etant donnés les rapports de force qui se jouent dans les relations de sous-traitance, l'hypothèse que l'on se propose d'étudier porte sur l'existence de niveaux de rentabilité et de profitabilité différenciés selon la position des entreprises dans la chaîne de sous-traitance.

L'hypothèse sous-jacente est celle selon laquelle les donneurs d'ordres, de par leur pouvoir de planifier, aux niveaux qualitatif et quantitatif, l'activité de leurs sous-traitants et de contrôler la vente du produit, détiennent aussi celui de capturer une partie de leurs profits. La dépendance économique et financière des sous-traitants vis-à-vis de leurs donneurs d'ordres se traduirait ainsi dans des niveaux de profitabilité et de rentabilité dégradés des preneurs d'ordres relativement aux donneurs d'ordres, donc le long de la chaîne de sous-traitance.

Le décalage attendu peut être la conséquence même de la présence de dépenses de sous-traitance importantes dans le haut de la chaîne de production. Comme les dépenses de sous-traitance relèvent, en partie, de la mobilisation indirecte du travail, l'indicateur de profit ou de rentabilité peut se trouver « biaisé » (vers le haut) par l'enregistrement comptable des dépenses de sous-traitance en consommations intermédiaires. La construction d'un indicateur de profit réimputant une partie des dépenses de sous-traitance en dépenses de travail conduit-elle à modifier la représentation du lien entre sous-traitance et profit ? Il s'agit ici, à partir d'un argument issu de la jurisprudence, de considérer qu'au moins la moitié des dépenses de sous-traitance relève de dépenses servant la rémunération du travail chez le sous-traitant.

Nous présentons tout d'abord la méthodologie adoptée pour mesurer les profits et la rentabilité dans des configurations où les entreprises commandent une main-d'œuvre non salariée par elles-mêmes (1). Nous indiquons dans un deuxième temps les difficultés et les choix méthodologiques auxquels nous sommes parvenus pour procéder à l'évaluation empirique des taux de rentabilité le long de la chaîne de sous-traitance, étant donné que la position dans la chaîne est évaluée au niveau de l'établissement *via* REPONSE alors que les données portant sur les indicateurs de rentabilité se rapportent au niveau de l'entreprise (2). Enfin, nous présentons les résultats de premières investigations empiriques de la dégradation des indicateurs de rentabilité le long de la chaîne de sous-traitance, qui mobilisent d'une part les EAE disponibles jusqu'en 2007 et d'autre part les données DIANE sur la période 2007-2010, faute d'avoir pu obtenir les données ESANE nécessaires à cette analyse (3).

1. Les mesures du profit : de la sous-traitance comme consommations intermédiaires à la sous-traitance comme dépenses de travail

Parmi l'ensemble des indicateurs de profit, nous avons privilégié des indicateurs de rentabilité économique qui permettent de rendre compte de la capacité des entreprises à dégager des profits à partir de leur activité de production. Le numérateur de nos indicateurs se réfère ainsi à l'excédent brut d'exploitation (EBE).

Le choix du dénominateur a été davantage contraint. Les fonds propres de l'entreprise, indicateur qui est souvent celui scruté par les opérateurs des marchés financiers, n'a pu être retenu, faute de données sur les fonds propres dans les enquêtes annuelles d'entreprises (EAE 2003-2007) et dans DIANE (2007-2010).

La seconde possibilité est de rapporter l'EBE aux immobilisations, afin de prendre en compte les investissements réalisés pour la production. C'est cette option que nous avons retenue en mobilisant les données issues des EAE jusqu'en 2007.

L'indicateur de "taux de profit" rapporte ainsi l'excédent brut d'exploitation (EBE) aux immobilisations (Immo) :

$$\text{taux de profit : } \pi_t = \frac{EBE_t}{Immo_t}$$

Il renvoie à la rentabilité économique de l'entreprise dans la mesure où, étant donné le dénominateur, cet indicateur se rapproche d'un taux de rendement du capital physique. Par ailleurs, en retenant l'excédent brut d'exploitation au numérateur, on entend rendre compte de la capacité de l'entreprise à générer des profits seulement à partir de son activité de production, indépendamment de son mode de financement³⁵.

Cependant, si cet indicateur consiste à évaluer la rentabilité du capital investi, il ne rend pas compte de l'ensemble du capital avancé par les entreprises, d'où l'importance d'étudier aussi le taux de marge³⁶ dans la mesure où il rapporte l'excédent brut d'exploitation à la valeur ajoutée (VA)³⁷. Cette fois, les profits de l'entreprise sont appréciés en fonction de son volume d'activité.

$$\text{taux de marge : } m_t = \frac{EBE_t}{VA_t}$$

³⁵ Cet indicateur est proche de l'indicateur de "rentabilité économique" retenu par l'Insee qui rapporte l'EBE au "capital économique" c'est-à-dire la somme des immobilisations et du besoin en fonds de roulement. Voir Insee (2013). Nous avons donc privilégié ce type d'indicateurs à ceux qui rendent compte d'une stratégie financière (qui reposent par exemple sur le résultat net, qui prend en compte les résultats financiers).

³⁶ Le complément du taux de marge est la part des salaires dans la valeur ajoutée (évaluée aux coûts des facteurs).

³⁷ Avec $VA = \text{Chiffre d'affaires} - \text{Consommations intermédiaires}$
 $EBE = VA - \text{Rémunérations du personnel} - \text{Impôts sur la production}$

Le taux de marge et le taux de profit peuvent être améliorés par une baisse du salaire moyen ou une augmentation de l'intensification du travail (Valeyre, 2006). Dans quelle mesure peuvent-ils être aussi augmentés par une modification des modes de mobilisation du travail, et en particulier par une extériorisation de l'emploi *via* la sous-traitance ?

Nous rejoignons ici les travaux de Gonzalez (2002) qui avait cherché à évaluer l'impact d'une augmentation du recours au travail intérimaire sur la productivité du travail. Elle montrait ainsi qu'un recours accru à l'intérim produisait une amélioration de l'indicateur de productivité, de par sa construction même, dans la mesure où les intérimaires ne participent ni aux effectifs ni à la création de valeur ajoutée de l'entreprise utilisatrice puisque le coût de leur rémunération intervient dans ses consommations intermédiaires³⁸. L'indicateur de productivité du travail (par branche) est donc sensible à la répartition des effectifs entre salariés permanents et travailleurs intérimaires. La reventilation des intérimaires dans les indicateurs d'effectifs et de valeur ajoutée, conduit à réduire de manière significative le niveau mais aussi la croissance de la productivité du travail.

Les dépenses de sous-traitance peuvent être, de même, considérées comme une forme d'extériorisation de la main-d'œuvre qui conduit, au niveau comptable, à enregistrer des dépenses de main-d'œuvre en consommations intermédiaires, et à réduire ainsi la valeur ajoutée et les effectifs de l'entreprise. Un recours accru à la sous-traitance pourrait donc conduire à une amélioration "fictive" des indicateurs de rentabilité ou de rentabilité.

Nous proposons donc de construire un indicateur de taux de marge "ajusté" permettant de considérer qu'une partie au moins des dépenses de sous-traitance consiste en des dépenses de main-d'œuvre.

En effet, en considérant que la main-d'œuvre mobilisée *via* la sous-traitance fait également partie du collectif de travail du donneur d'ordres participant à sa création de valeur ajoutée, il s'agit alors d'augmenter la valeur ajoutée d'une partie au moins des dépenses de sous-traitance qui ne seront plus de la sorte comptabilisées comme consommations intermédiaires.

La jurisprudence a établi un critère au début des années 1990 selon lequel au moins 50% des dépenses de sous-traitance doivent correspondre à la rémunération du travail chez le sous-traitant, faute de quoi le contrat serait susceptible d'être requalifié en contrat de vente³⁹. On peut donc définir un taux de marge dans lequel la valeur ajoutée est augmentée de 50% des dépenses de sous-traitance correspondant au minimum du financement de prestations de travail dans le recours à la sous-traitance. Il s'agit par ce biais de mettre en évidence la valeur ajoutée qu'a réellement contribué à produire l'entreprise donneur d'ordres par la mise au travail de ses employés, mais aussi de ceux des sous-traitants (Perraudin et alii.,

³⁸ La valeur ajoutée créée par les intérimaires est comptabilisée dans les entreprises de travail temporaire. La VA des entreprises utilisatrices est quant à elle réduite du montant des missions d'intérim, enregistrées comme consommations intermédiaires.

³⁹ Cour de cassation, 3^e Ch. Civile, Bulletin des arrêts III, n°185, 19 juin 1991.

2013). La part des dépenses de travail dans la valeur ajoutée ou "part des salaires ajustée" devient :

$$\text{part des salaires ajustée : } rem_t^a = \frac{Remunerations_t + 0.5STT_t}{VA_t + 0.5STT_t}$$

Le complément de cet indicateur correspond au taux de marge ajusté. Par rapport au taux de marge habituel, son numérateur n'est pas modifié, le transfert de 50% des dépenses de sous-traitance, des consommations intermédiaires vers les dépenses de rémunération du travail, ayant un effet neutre sur l'excédent brut d'exploitation.

$$\text{taux de marge ajusté : } m_t^a = \frac{EBE_t}{VA_t + 0.5STT_t}$$

Ce taux de marge ajusté ne concerne, au niveau individuel que les entreprises enregistrant des dépenses de sous-traitance, c'est-à-dire les entreprises donneurs d'ordres. La comparaison entre les résultats issus du taux de marge et ceux issus du taux de marge ajusté devrait permettre de faire la part entre une logique d'efficacité productive et celle des rapports de force issue des pratiques d'extériorisation de la main-d'œuvre. Si le taux de marge des donneurs d'ordres s'améliore sans que leur taux de marge ajusté en fasse de même, c'est que la source de profit se situe dans le fait d'extérioriser la main-d'œuvre, c'est-à-dire dans le pouvoir qu'ont les donneurs d'ordres à choisir la nature juridique de la relation de travail, non neutre sur les indicateurs de rentabilité.

2. Des difficultés à concilier le niveau établissement et le niveau entreprise

Nous rencontrons un problème méthodologique pour analyser les taux de marge et les taux de profit selon la position dans la chaîne de sous-traitance. En effet, la position dans la chaîne de sous-traitance peut être obtenue au niveau des établissements à partir de l'enquête REPONSE, alors que les indicateurs de profit et de marge ne peuvent être calculés qu'au niveau entreprise (pas d'informations comptables sur l'EBE, la VA, les immobilisations et la sous-traitance au niveau des établissements).

Un second problème porte sur l'accès aux données d'entreprises. En effet, dans notre réponse à l'appel à projets, nous avons envisagé de calculer les taux de profit et de marge à partir des ESANE, données que nous avons demandé d'apparier à l'enquête REPONSE dans notre demande d'habilitation au comité du secret statistique (mars 2013). Or, ces données ne nous ont pas été communiquées. Nous espérons les obtenir au début de l'année 2014, suite à une nouvelle demande au comité du secret de décembre 2013, ce qui n'a pu être le cas faute de l'accord du secret fiscal.

Une solution de repli a consisté à utiliser la base DIANE pour laquelle l'Université de Paris 1 dispose d'un abonnement. Cependant, la base DIANE renseigne très mal les dépenses de sous-traitance confiées, et pas du tout les dépenses de sous-traitance reçues. S'il est ainsi possible de calculer les indicateurs habituels de profit et de marge à partir de la base DIANE, ce n'est pas le cas pour le taux de marge ajusté qui nécessite des informations sur le montant de sous-traitance confiée. Dans des travaux précédents mobilisant les données EAE jusqu'en 2007, nous avons pu calculer ces différents indicateurs, mais seulement concernant l'industrie, puisque les EAE jusqu'en 2007 ne donnaient pas d'information sur la sous-traitance en dehors de l'industrie. Nous espérons que les données ESANE fourniront des informations sur les dépenses de sous-traitance confiées et reçues et cela pour tous les secteurs et non uniquement pour l'industrie (comme cela semble possible étant données les informations disponibles sur le site de l'INSEE, cf. annexe 1).

Face à ces difficultés, nous avons envisagé plusieurs possibilités :

(1) se limiter aux seules données d'entreprises qui renseignent non seulement les indicateurs de profit mais aussi ceux portant sur les dépenses de sous-traitance (confiées et reçues), permettant de rendre compte de la sorte de la position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance. Mais, cette étude ne peut être menée qu'à condition de disposer des ESANE, en espérant que les dépenses de sous-traitance (confiées et reçues) soient renseignées, et cela dans tous les secteurs.

(2) définir une position dans la chaîne de sous-traitance pour le niveau "entreprise" à partir des informations sur les établissements fournies par REPONSE. Nous pourrions définir ainsi :

- une entreprise donneur d'ordres (DO) si elle a au moins un établissement DO, les autres n'étant pas inscrits dans la chaîne de sous-traitance
- une entreprise preneur d'ordres (PO) si elle a au moins un établissement PO, les autres n'étant pas inscrits dans la chaîne de sous-traitance
- une entreprise donneur d'ordres et preneur d'ordres (PO-DO) si elle a au moins un établissement PO et un établissement DO, ou si elle a un établissement PO-DO et un établissement DO ou PO ou non concerné par la chaîne de sous-traitance.

(3) limiter notre étude aux seules entreprises mono-établissement : de la sorte, nous disposons de la position de l'entreprise (*via* REPONSE) et de ses taux de profit et de marge (*via* DIANE), mais nous "perdons" les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements.

Faute de pouvoir disposer des données ESANE, nos premières investigations ont porté sur cette dernière méthode. Dans des travaux précédents, nous avons pu mener l'analyse relevant de la première méthode, mais uniquement sur le champ de l'industrie et pour une période plus ancienne (2003-2007) que celle qui nous intéresse dans ce rapport (2007-2010). Les résultats sont présentés comme éléments de discussion de notre hypothèse.

3. Premières investigations empiriques de la rentabilité selon les liens de sous-traitance

a) Des taux de rentabilité différenciés le long de la chaîne dans l'industrie sur la période 2003-2007 (source : Enquêtes Annuelles d'Entreprises - industrie)

Dans un précédent travail⁴⁰, nous avons pu exploiter les Enquêtes Annuelles d'Entreprises (INSEE) de 2003 à 2007 (avant qu'elles ne soient remplacées par les ESANE). En se restreignant à l'industrie et aux entreprises de 20 salariés et plus, nous avons pu d'une part caractériser la position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance (à partir de l'information présente dans les EAE sur la sous-traitance reçue et la sous-traitance confiée) et d'autre part calculer les différents indicateurs de rentabilité sur la période 2003-2007. Nous restreignons le champ à l'industrie, puisque la sous-traitance confiée et la sous-traitance reçue ne sont renseignées sur cette période que pour l'industrie. Nous nous limitons aux entreprises de 20 salariés et plus puisque les EAE sont exhaustives au-delà de ce seuil de salariés. Enfin, nous nous limitons aux seules entreprises qui sont présentes toutes les années entre 2003 et 2007. La base pérenne comprend alors 8549 entreprises industrielles de 20 salariés et plus, présentes sur toute la période⁴¹. La répartition sectorielle ainsi que la répartition par taille d'entreprises sont constantes sur la période 2003-2007. Le tableau 1 donne ces répartitions en 2007.

La répartition des entreprises dans la chaîne de sous-traitance selon qu'elles sont donneur d'ordres pur, preneur d'ordres tout en étant également donneur d'ordres, preneur d'ordres pur ou en dehors des relations de sous-traitance est constante sur la période : 57% sont DO, 31% sont PO-DO, 2,3% sont PO et 8,5% ne sont pas concernées par des relations de sous-traitance en 2007. Cette répartition apparaît relativement proche des résultats obtenus *via* l'enquête REPONSE quand on se limite à l'industrie (*cf.* tableau 1.5.a), bien que l'on observe ici davantage de DO purs, un peu moins de PO-DO et un peu moins d'entreprises en dehors de la chaîne. Notons cependant que l'analyse porte ici sur les entreprises (et non les établissements) et concerne les entreprises de 20 salariés et plus (et non les 11 salariés et plus). Des effets taille et secteur apparaissent très nettement (*cf.* tableaux 2 et 3). On retrouve le résultat obtenu avec REPONSE, selon lequel la proportion de DO purs augmente quand la taille de l'entreprise augmente. La répartition sectorielle indique que les DO purs sont relativement plus nombreux dans l'énergie et l'automobile, que les PO-DO sont davantage dans les biens intermédiaires mais aussi dans les biens d'équipement et que les PO purs relèvent plutôt des biens intermédiaires et des biens de consommation.

⁴⁰ C. Perraudin, N. Thèvenot, J. Valentin, B. Tinel, "Subcontracting relations and profitability: evidence from French data", *Joint Conference AHE IPE FAPE*, July 5-7, 2012.

⁴¹ Certaines entreprises ont été exclues de la base : celles qui n'ont pas d'informations renseignées sur les immobilisations ou des valeurs extrêmement faibles, celles avec des taux de croissance du CA ou des immobilisations en fin de période trop importants, celles qui ont une VA ou un EBE négatifs.

Tableau A3.1 : Répartition par taille d'entreprise et par secteur en 2007

Taille		Secteur	
De 20 à 50 salariés	51,9	Biens de consommation	17,6
De 50 à 100 salariés	20,2	Automobile	2,7
De 100 à 250 salariés	16,6	Biens d'équipement	23,4
De 250 à 500 salariés	6,0	Biens intermédiaires	54,9
500 salariés et plus	5,3	Energie	1,4
Ensemble	100	Ensemble	100

Champ : entreprises de 20 salariés et plus de l'industrie (8549 entreprises)

Source : INSEE, EAE 2003-2007

Tableau A3.2 : Répartition des entreprises dans la chaîne de sous-traitance selon la taille de l'entreprise en 2007

	Taille d'entreprise					Ensemble
	De 20 à 50 salariés	De 50 à 100 salariés	De 100 à 250 salariés	De 250 à 500 salariés	500 salariés et plus	
DO	52,7	57,3	63,3	67,2	70,0	57,2
PO-DO	31,9	32,0	29,5	28,1	26,8	31,0
PO	4,3	3,1	1,6	1,4	1,1	2,3
Rien	11,0	7,6	5,6	3,3	2,2	8,5
Ensemble	100	100	100	100	100	99

Champ : entreprises de 20 salariés et plus de l'industrie (8549 entreprises)

Source : INSEE, EAE 2003-2007

Tableau A3.3 : Répartition des entreprises dans la chaîne de sous-traitance selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2007

	Secteur d'activité					Ensemble
	Biens de consommation	Automobile	Biens d'équipement	Biens intermédiaires	Energie	
DO	66,7	71,0	66,2	48,9	84,4	57,2
PO-DO	22,4	18,2	25,8	37,1	12,3	31,0
PO	3,5	2,2	2,0	3,9	0,0	2,3
Rien	7,4	8,7	5,9	10,1	3,3	8,5
Ensemble	100	100	100	100	100	99

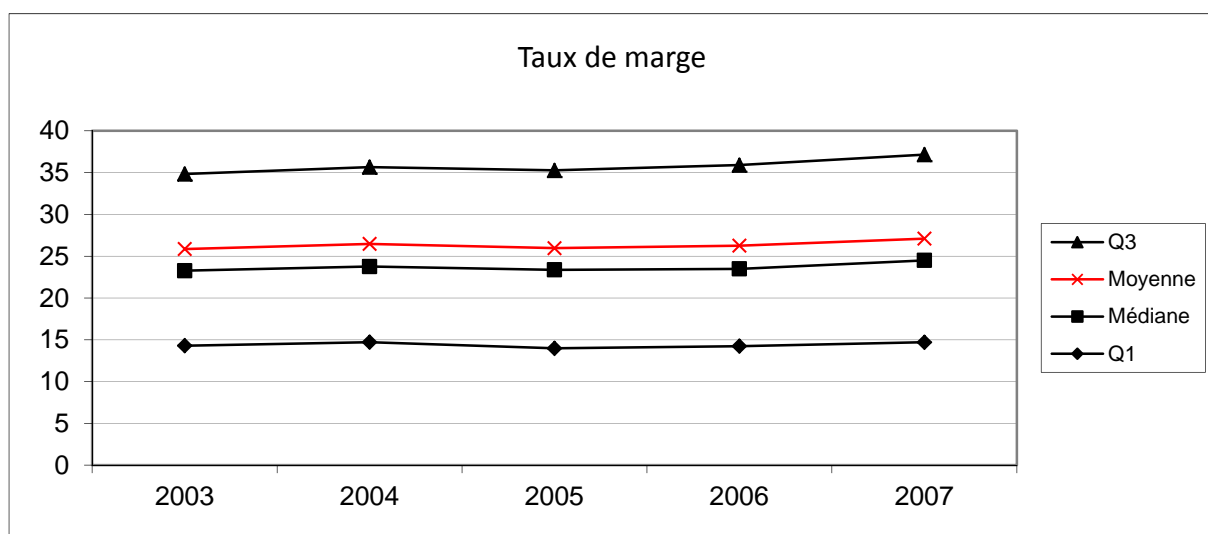
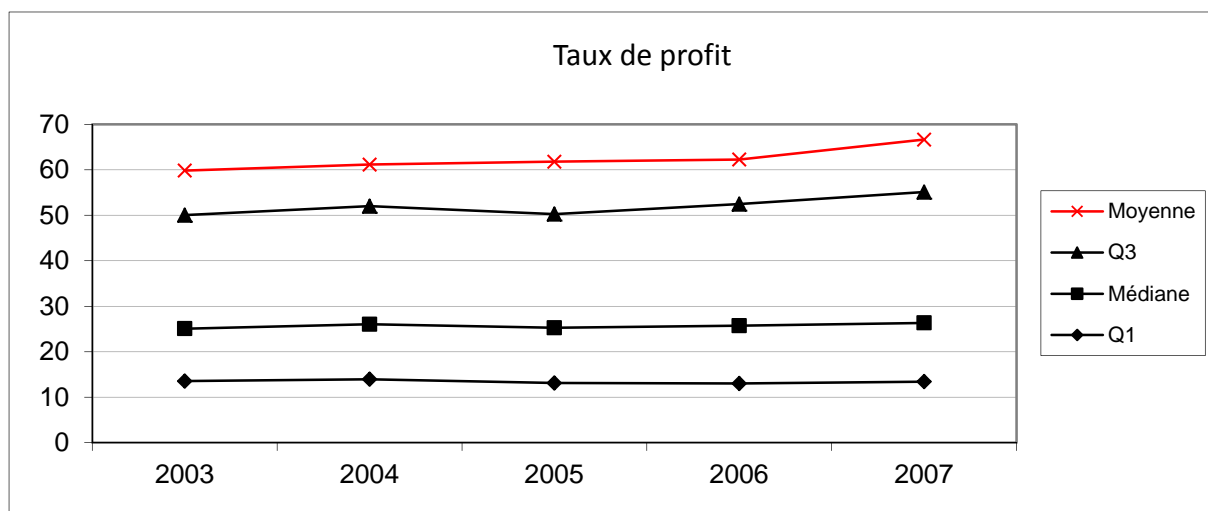
Champ : entreprises de 20 salariés et plus de l'industrie (8549 entreprises)

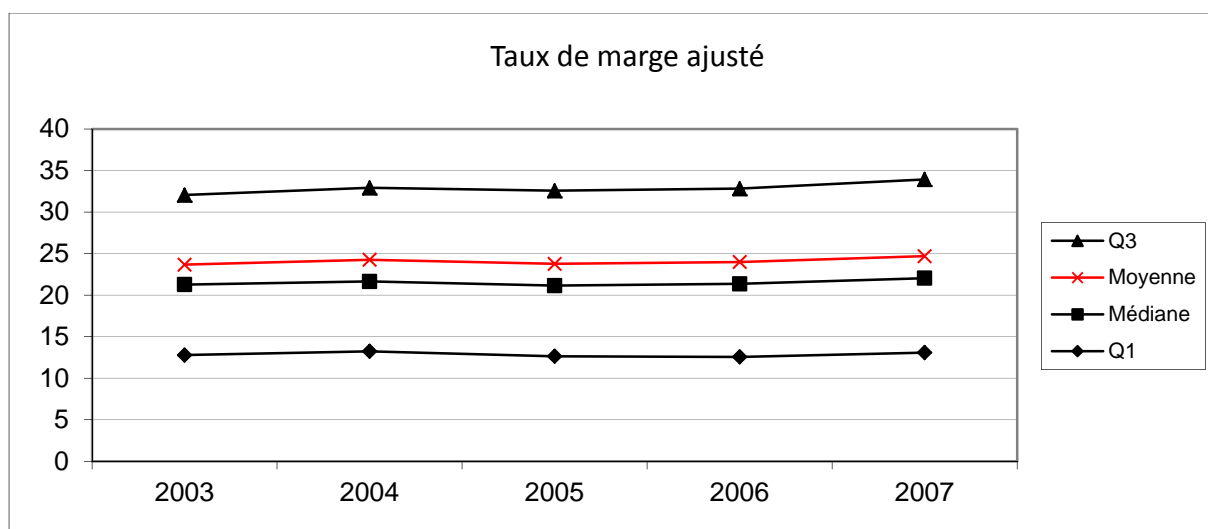
Source : INSEE, EAE 2003-2007

L'évolution des 3 indicateurs de rentabilité est représentée sur le graphique 1. La distribution des taux de profit apparaît très asymétrique avec une moyenne (entre 59,8% et 66,6% sur la période) nettement supérieure au troisième quartile (entre 50% et 55%). Les taux de marge, ajusté ou non, apparaissent moins dispersés et leur distribution moins asymétrique. La moyenne du taux de marge varie entre 25,8% et 27,1%, celle du taux de marge ajusté, plus faible, varie entre 23,7% et 24,7%.

Les distributions des 3 indicateurs indiquent de faibles évolutions sur la période, avec néanmoins une légère augmentation sur la dernière année, juste avant la crise, d'autant plus forte pour les 25% des entreprises ayant les taux de profit et de marge les plus élevés.

Graphique A1 : Evolution de la distribution des taux de profit, taux de marge et taux de marge ajusté sur la période 2003-2007 pour l'industrie





Champ : entreprises de 20 salariés et plus de l'industrie (8549 entreprises)

Source : INSEE, EAE 2003-2007

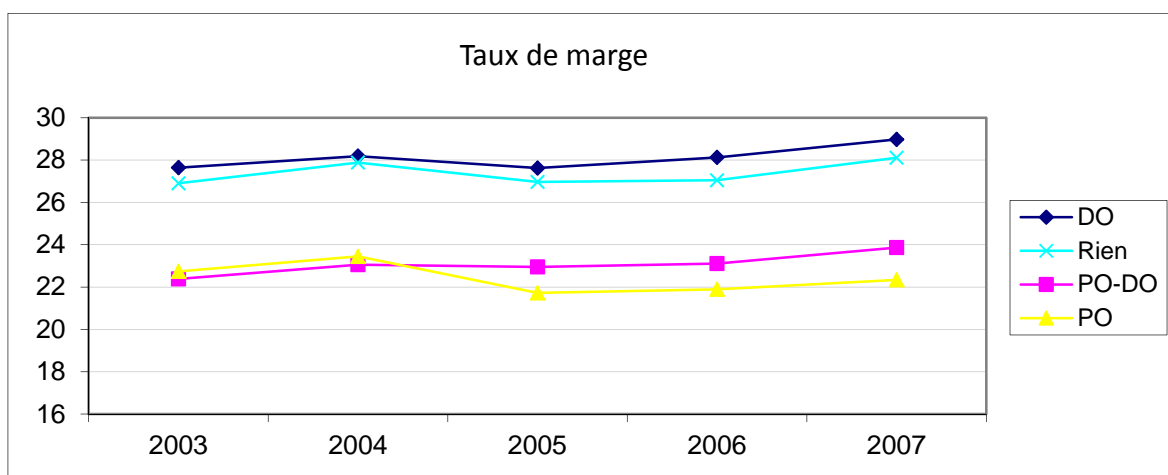
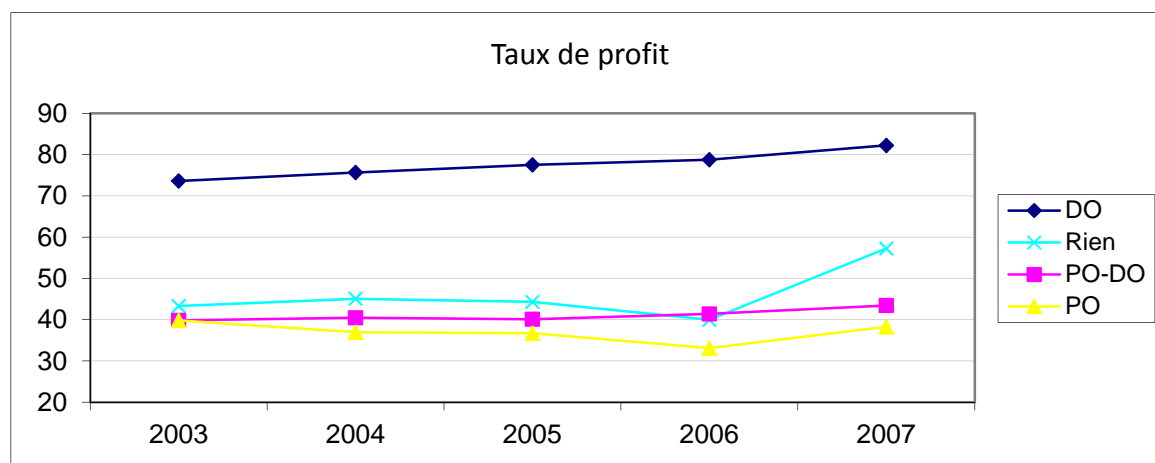
L'observation de l'évolution de ces indicateurs en fonction de la position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance indique une très nette différenciation des taux de profit selon la situation de l'entreprise (cf. graphique 2). En effet, les taux de profit se dégradent le long de la chaîne de sous-traitance : les donneurs d'ordres (DO) ont un taux de profit largement supérieur à celui des autres entreprises de la chaîne (PO-DO ou DO) ou à celles qui ne font pas partie d'une chaîne (Rien). Il ne semble pas exister en revanche de différences significatives entre les entreprises qui sont PO-DO et celles qui ne sont que PO. Sauf sur la dernière année, le taux de profit des firmes en dehors de la chaîne de dépendance est proche de celui des firmes dépendantes. Ces résultats invitent à considérer que le recours à la sous-traitance permet aux donneurs d'ordres de capturer une partie des profits des preneurs d'ordres.

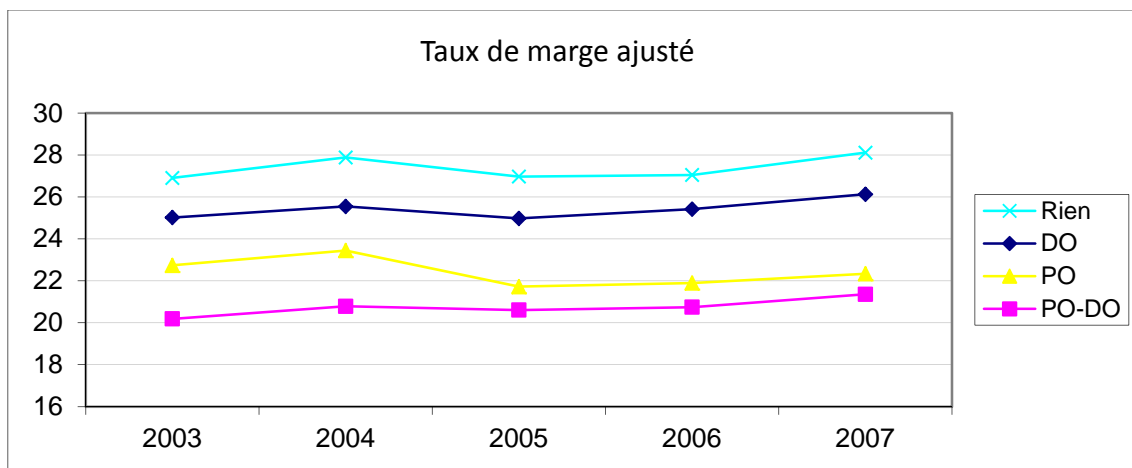
La dépendance économique et la dégradation de la rentabilité le long de la chaîne est davantage significative avec l'indicateur du taux de marge. Deux groupes d'entreprises apparaissent : les DO et les entreprises en dehors de la chaîne dominant, en moyenne, les PO et les PO-DO. La prise en compte du taux de marge ajusté vise à tester l'hypothèse selon laquelle le recours à la sous-traitance peut s'interpréter comme une pratique des donneurs d'ordres visant à "afficher" des taux de marge supérieurs par l'appropriation des profits des entreprises qu'ils dominent sans que cela ne traduise une efficacité productive supérieure. Par cet indicateur, le classement des entreprises selon leur taux de marge recalculé et leur position dans la chaîne de sous-traitance est différent.

Le taux de marge le plus élevé est attribué aux entreprises hors de la chaîne, alors que les taux de marge ajustés des DO restent supérieurs à ceux des PO, eux-mêmes supérieurs à ceux qui sont PO-DO.

Ce résultat invite à penser que les entreprises pourraient se trouver incitées à recourir à la sous-traitance pour améliorer leur rentabilité affichée par rapport aux entreprises qui ne sous-traitent pas. Cette rentabilité est en partie fictive et ne rend pas compte d'une amélioration de l'efficacité productive par laquelle les entreprises créent de la valeur ajoutée. Dit autrement, les entreprises parviennent à dégager ainsi davantage de profits (rapportés à leur valeur ajoutée) par une mise au travail chez les sous-traitants et un rapport de force qui leur devient favorable. Cela renvoie à l'image d'un tissu productif, au moins dans l'industrie, hiérarchisé. Cependant, cette "amélioration" des taux de rentabilité provient d'un jeu d'écriture comptable des indicateurs et ne reflète pas une amélioration de l'efficacité productive par le biais du recours à la sous-traitance : les entreprises qui n'ont pas recours à la sous-traitance, tout en n'étant pas prise dans la chaîne de dépendance en tant que preneur d'ordres, ont un taux de marge supérieur aux entreprises présentes dans la chaîne.

Graphique A2 : Evolution des taux de profit, taux de marge et taux de marge ajusté selon la position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance sur la période 2003-2007 pour l'industrie





Champ : entreprises de 20 salariés et plus de l'industrie (8549 entreprises)

Source : INSEE, EAE 2003-2007

Ces premiers résultats obtenus sur la base de statistiques descriptives restent valides quand on contrôle de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité et de la croissance de son chiffre d'affaires d'une année sur l'autre. On reporte dans le tableau 4 les résultats d'estimation pour l'année 2007 du modèle où l'indicateur de rentabilité (le taux de profit en logarithme, le taux de marge ou le taux de marge ajusté) est expliqué par des variables indicatrices rendant compte de la position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance et les variables de contrôle.

Tableau A3.4 : Résultats d'estimation des indicateurs de rentabilité

	Taux de profit (en logarithme)	Taux de marge	Taux de marge ajusté
Constante	3,46***	25,01***	24,55***
Chaîne de sous-traitance			
DO	0,22***	5,44***	5,24***
PO-DO	ref	ref	ref
PO	-0,16***	ns	1,52*
Rien	ns	4,59***	7,12***
Taille d'entreprise			
De 20 à 50 salariés	ref	ref	ref
De 50 à 100 salariés	-0,04	1,44***	1,57***
De 100 à 250 salariés	-0,22***	1,62***	1,92***
De 250 à 500 salariés	-0,30***	3,58***	3,64***
500 salariés et plus	-0,27***	5,50***	5,25***
Secteur d'activité			
Biens de consommation	ref	ref	ref
Automobile	-0,35***	-2,14*	-1,43
Biens d'équipement	0,05	-2,77***	-2,39***
Biens intermédiaires	-0,46***	2,05***	2,87***
Energie	-0,70***	9,51***	6,94***
Taux croissance CA 2006-07	1,45***	19,15***	16,83***

Note: ***, *, * : significatif à 1%, 5%, 10%

Les résultats d'estimation confirment que la présence d'un taux de profit élevé est associée à une position dominante dans la chaîne de sous-traitance. Un taux de marge élevé se retrouve de manière significative dans les entreprises non dépendantes (soit dominantes soit en dehors de la chaîne). Enfin, le taux de marge ajusté est plus élevé dans les entreprises DO que dans les entreprises PO-DO, mais est également plus élevé pour les PO que pour les PO-DO.

La question de savoir s'il s'agit d'une amélioration "simulée" de la rentabilité par appropriation du profit est illustrée en changeant la référence et en prenant les entreprises en dehors de la chaîne de dépendance comme référence.

Tableau A3.5 : Résultats d'estimation

	Taux de profit (en logarithme)	Taux de marge	Taux de marge ajusté
Chaîne de sous-traitance			
DO	0,15***	ns	-1,87***
PO-DO	ns	-4,59***	-7,12***
PO	-0,23***	-5,58***	-5,60***
Rien	ref	ref	ref

Note: ***, *, * : significatif à 1%, 5%, 10%

Si le taux de profit reste supérieur dans les entreprises dominantes de la chaîne et inférieur dans les entreprises dominées, et le taux de marge non significativement différent entre les entreprises dominantes et les entreprises en dehors de la chaîne, ce n'est plus le cas pour le taux de marge ajusté : l'ensemble des entreprises de la chaîne, dominantes comme dominées présentent un taux de marge ajusté significativement plus faible que les entreprises hors de la chaîne.

b) Un effet de la crise différencié le long de la chaîne (source : REPONSE, Diane 2007-2010)

La seconde piste de réflexion porte sur l'effet de la crise sur les taux de marge des entreprises et sur la capacité des entreprises dominantes à reporter sur d'autres leurs contraintes en captant une part de leur profit. Face aux problèmes d'accès aux données ESANE sur les années 2007-2010, nous avons conduit notre analyse des taux de marge à partir de la base DIANE en la croisant avec la base REPONSE pour disposer de la position des établissements dans la chaîne de sous-traitance en 2010-2011.

La base DIANE fournit des informations pour 75% des établissements présents dans l'enquête REPONSE 2010-2011⁴². Afin de concilier les niveaux d'analyse, nous nous sommes limités aux entreprises mono-établissements : 1367 entreprises mono-établissement pour lesquelles on a des informations dans DIANE au moins pour une année entre 2007 et 2011,

⁴² Plus précisément, on a des informations pour 2662 entreprises parmi les 3525 entreprises différentes présentes dans REPONSE, ou encore pour 3068 établissements sur les 4023 de REPONSE.

et 1079 qui ont des informations sur la totalité de la période 2007-2010. La base comporte ainsi 1079 entreprises mono-établissements présentes dans DIANE 2007-2010 et REPONSE 2010-2011⁴³.

La répartition des établissements dans la chaîne de sous-traitance diffère sensiblement dans notre échantillon par rapport à celle obtenue à partir de la totalité des établissements présents dans l'enquête REPONSE 2010-2011, et cela ne provient pas uniquement du fait qu'on se restreint aux entreprises mono-établissement (cf. tableau 6). La limitation aux entreprises ayant des informations dans la base DIANE modifie la répartition des établissements dans la chaîne de sous-traitance. La structure de l'échantillon mobilisé est donnée dans le tableau 7 pour ce qui est de la taille de l'entreprise et dans le tableau 8 pour ce qui est du secteur d'activité.

Tableau A3.6 : Répartition des établissements dans la chaîne de sous-traitance

	REPONSE-DIANE	REPONSE	
	Mono	Mono	Multi
DO	50,1	47,2	53,4
PO-DO	30,0	22,2	15,4
PO	2,6	2,7	2,1
Rien	17,4	22,1	20,9
Nb étab	1079	1815	2208

Champ : Entreprises mono-établissement de 11 salariés et plus du secteur marchand non-agricole

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 (volet RD) et DIANE 2007-2010

Tableau A3.7 : Répartition par taille selon la position dans la chaîne de sous-traitance

	DO	PO-DO	PO	Rien	Ensemble
Moins de 20 salariés	44,5	51,5	52,5	59,7	49,5
De 20 à 49 salariés	36,7	37,6	36,1	30,9	35,9
De 50 à 99 salariés	11,1	6,4	10,4	7,2	9,0
De 100 à 199 salariés	4,6	2,5	0,6	1,8	3,4
De 200 à 499 salariés	2,6	1,8	0,4	0,4	1,9
500 salariés et plus	0,6	0,2	0,0	0,1	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : Entreprises mono-établissement de 11 salariés et plus du secteur marchand non-agricole

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 (volet RD) et DIANE 2007-2010

⁴³ Nous avons présenté les premiers résultats de ce travail au colloque de la SASE en juillet 2013. C. Perraudin, H. Petit, N. Thèvenot, B. Tinel and J. Valentin, "Subcontracting relations and profitability: is the crisis weakening subcontractors? Evidence from French data", SASE, Milan, June 27-29, 2013.

Tableau A3.8 : Répartition sectorielle selon la position dans la chaîne de sous-traitance

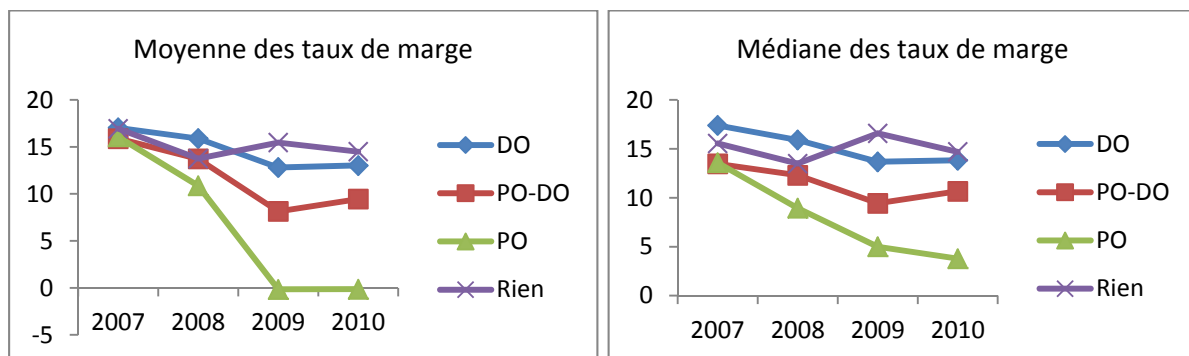
	DO	PO-DO	PO	Rien	Ensemble
Commerce	37,8	17,7	30,4	44,2	32,7
Construction	20,1	27,8	42,1	17,7	22,6
Industrie	20,3	37,3	15,2	19,2	25,1
Services	21,1	16,8	8,8	18,9	19,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : Entreprises mono-établissement de 11 salariés et plus du secteur marchand non-agricole

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 (volet RD) et DIANE 2007-2010

L'indicateur de rentabilité étudié est le taux de marge, les immobilisations n'étant pas disponibles dans la base que nous avons pu obtenir *via* l'abonnement de l'université de Paris 1. L'évolution entre 2007 et 2010 de la moyenne et de la médiane selon la position de l'établissement dans la chaîne est reportée dans le graphique 3.

Graphique A3 : Evolution de la moyenne et de la médiane des taux de marge selon la position des entreprises dans la chaîne



Champ : Entreprises mono-établissement de 11 salariés et plus du secteur marchand non-agricole

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 (volet RD) et DIANE 2007-2010

Le premier constat que l'on peut faire est que les valeurs des taux de marge sont très faibles, y compris en 2007, et cela quelle que soit la position de l'établissement et que l'on prenne la médiane ou la moyenne. Ils sont nettement plus faibles que ce que l'on obtenait dans l'industrie en 2007 à partir des EAE, mais également des valeurs issues de la comptabilité nationale (*cf.* Insee) sur les sociétés non-financières. Cela peut provenir du fait que cet échantillon porte sur tous les secteurs, y compris les services (et donc la finance), ou encore que l'on se limite aux entreprises mono-établissements (qui ont une structure particulière) ou enfin de la qualité des données issues de DIANE. L'objectif n'étant pas tant d'expliquer le niveau des taux de marge que leur évolution, nous poursuivons l'analyse.

Nous pouvons constater que les donneurs d'ordres ont en moyenne, et pour médiane, un taux de marge supérieur aux autres entreprises dominées de la chaîne sur la période. La différence a par ailleurs eu tendance à s'accroître pendant la crise, le taux de marge des sous-traitants ayant enregistré une baisse beaucoup plus importante que les autres en 2009.

Le taux de marge des entreprises en dehors de la chaîne connaît une évolution différente : il subit moins de variations pendant la crise et devient supérieur à tous les autres à partir de 2009. Ces premiers constats invitent à considérer que la crise a eu un effet différencié sur les entreprises selon qu'elles appartiennent ou non à une chaîne de sous-traitance et selon leur position dans la chaîne.

Une estimation a été menée sur les variations du taux de marge entre 2007 et 2009 en fonction de la position de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance (variables indicatrices pour le fait d'être DO, d'être PO-DO, d'être PO ou d'être en dehors de la chaîne de sous-traitance) et des variables de contrôle (taille de l'entreprise, secteur d'activité). Les résultats d'estimation sont reportés dans le tableau 9.

Tableau A3.9 : Résultats d'estimation des variations du taux de marge entre 2007 et 2009

Constante	-0.260	***
Chaîne de sous-traitance		
DO	0.131	***
PO-DO	0.108	**
PO	ref	
Rien	0.159	***
Secteur d'activité		
Ind extract, élec, eau	0.094	*
Ind manuf	ref	
Constr	0.099	***
Comm répar auto	0.065	***
Transp	0.085	***
Héberg restau	0.073	**
Info Comm	0.114	***
Act fin ass et immo	0.226	**
Act spé sc et tech	0.062	**
Act serv adm et soutien	0.104	***
Ens santé et sociale	0.121	***
Arts et aut act serv	0.147	**
NSP	0.035	
Taille d'établissement		
Moins de 20 salariés	ref	
De 20 à 49 salariés	0.020	
De 50 à 99 salariés	0.046	*
De 100 à 199 salariés	0.014	
De 200 à 499 salariés	0.009	
500 salariés et plus	0.037	

Note: ***, *, * : significatif à 1%, 5%, 10%

Il ressort de l'estimation que, à effet de taille et de secteur donnés, la variation du taux de marge est significativement plus élevée dans les entreprises donneurs d'ordres que dans les entreprises dominées de la chaîne de sous-traitance. Pendant la crise, le taux de marge a donc baissé davantage au fur et à mesure que l'on descend le long de la hiérarchie inter-firmes.

La crise aurait donc davantage affaibli les entreprises sous-traitantes, ce qui traduit des rapports de force par lesquels les entreprises donneurs d'ordres disposent de la capacité d'appropriation du profit des entreprises qu'elles dominent, et surtout du report des chocs de demande sur ces derniers.